



Karlstad Business School

Handelshögskolan vid Karlstads universitet

Emelie Ashikov & Annika Ekberg

”Göra det bästa utav det”

En studie om status och identitet i lågstatusyrken.

“Making the best of it”

A study on status and identity in low-status work.

Arbetsvetenskap
C-uppsats

Termin: VT 2015
Handledare: Helena Lundberg

Förord

Denna uppsats är en kandidatuppsats, skriven sista terminen på Personal och arbetslivsprogrammet, vid universitetet i Karlstad under våren år 2015. Uppsatsarbetet har vi genomfört tillsammans, förutom vid intervjuerna där vi genomförde hälften var. Skrivprocessen har varit både intressant och lärorik. Vid genomförandet av uppsatsen har vi fått hjälp av andra personer vilka vi vill rikta ett stort tack till.

Vi vill tacka vår handledare Helena Lundberg för allt stöd och värdefull vägledning som hon har gett oss i vårt arbete med uppsatsen. Vi vill även rikta ett stort tack till alla som deltagit i våra intervjuer och som därmed gjorde vår studie möjlig att genomföra samt nära och kära som hjälpt till med korrekturläsning.

Emelie Ashikov och Annika Ekberg
Karlstad 2015-06-02

Sammanfattning

Ett arbete eller ett yrke spelar en stor och avgörande roll i människors liv. Det påverkar hur vi bemöter och dömer andra men också oss själva. Yrken kan vara ett sätt att rangordna och ger individer olika materiella och immateriella villkor i samhället. Hur vi betraktar yrket och dess utövare påverkas i hög grad av vilken status det anses ha. Den status som ett yrke anses ha påverkar vår självuppfattning, men också i vilken grad vi identifierar oss med det. Det som fick oss intresserade av ämnet var Ulfsdotter Erikssons studie om status. Den reflektion vi gjorde när vi läste studien var att många av de yrkena som kan betraktas som ett lågstatusyrke är sådana yrken som vi själva och personer i vår närhet har en anknytning till. Vårt syfte med uppsatsen blev därmed att undersöka hur status och identitet påverkar och uppfattas av personalen inom en organisation. Vår frågeställning var:

- Hur upplever och förhåller sig de anställda inom lågstatusyrken till sitt jobb med utgångspunkt i status och identitet?

Vi har använt oss av en kvalitativ metod för att få en djupare förståelse för de lågstatusanställdas känslor och upplevelser, där semistrukturerade intervjuer varit det sätt vi samlat in det empiriska materialet på.

Resultatet av vår studie visar att intervjupersonernas syn på sfärerna arbetet och fritiden är gemensam då de har en holistisk syn på dem. Prioriteringen mellan dem kan dock skilja sig åt, då några vill självförverkliga sig själv genom arbetet och andra genom sin fritid. Det speglar deras syn på arbetet genom att alla intervjupersoner uttrycker en upplevelse av att arbetet har låg status. De beskriver att andra generellt i samhället ser ner på deras yrke och att det är ett jobb som alla kan utföra eftersom det inte kräver någon speciell utbildning. Den faktor som intervjupersonerna uttrycker skulle höja statusen på yrket är lönen. De beskriver även att de inte anser att jobbet kan beskrivas som ett yrke utan snarare ett arbete, eftersom de anser att yrke kräver mer utbildning. Studien visar även att lågstatusanställda identifierar sig med sitt jobb i låg grad. Det visar intervjupersonerna genom ett distanserat sätt att presentera vad de jobbar med genom att säga att de jobbar på “företagets namn”, där de då lägger ett stort fokus på företaget och inte på sig själva. De beskriver även jobbet som tillfälligt. Studien visar också hur viktigt det är att den anställda identifierar sig med sitt arbete, både för den anställda men också för företaget i stort.

Nyckelord: lågstatusyrken, status, identitet, arbete och yrke.

Innehållsförteckning

1. Inledning	1
1.1 Problemformulering.....	1
1.2 Syfte och frågeställning.....	1
1.3 Disposition.....	2
2. Teoretisk referensram	3
2.1 Arbetet och fritiden.....	3
2.2 Arbete och yrke.....	3
2.3 Nivåer och perspektiv.....	5
2.4 Status.....	7
2.4.1 Internationell forskning om status.....	8
2.4.2 Svensk forskning om status.....	9
2.5 Identitet.....	9
2.5.1 Identitetsskapande.....	10
2.5.2 Social- och personlig identitet.....	12
2.5.3 Internationell forskning om identitet.....	12
2.5.4 Svensk forskning om identitet.....	13
2.6 Sammanfattning.....	13
3. Metod	15
3.1 Val av metod.....	15
3.2 Intervjuguide.....	15
3.3 Urval.....	16
3.4 Genomförande av intervjuer.....	17
3.5 Forskningsetiska ställningstaganden.....	18
3.6 Analys av det empiriska materialet.....	19
3.7 Validitet och reliabilitet.....	20
4. Analys och resultat	21
4.1 Arbetet och fritiden.....	21
4.2 Yrkesval.....	22
4.3 Upplevelser och tankar kring yrket.....	23
4.4 Upplevd Status.....	23
4.5 Arbetsvillkor och arbetsuppgifter som statusfaktorer.....	25
4.6 Identifikation.....	27
4.7 Sammanfattning.....	28
5. Sammanfattande diskussion	30
5.1 Slutsatser.....	30
5.2 Diskussion.....	31
Referenser.....	33
Bilagor.....	36

1. Inledning

Vår uppsats handlar om hur de anställda, som arbetar inom yrken som kan betraktas som lågstatusyrken, upplever sin arbetssituation i förhållande till status och identitet. Det som fick oss intresserade av att studera människors upplevelse av status och identitet var när vi läste Ulfsdotter Erikssons studie (2006) om status. Den reflektion vi gjorde när vi läste studien var att många av de yrkena, som enligt studien uppfattas som lågstatusyrke, har vi själva och personer i vår närhet en anknytning till. Det gjorde det intressant att undersöka hur de som arbetar i ett lågstatusyrke själva upplever det. Får vi en bättre kunskap om personalens egna upplevelser av sitt yrke kan det även vara intressant för personer som arbetar med personalfrågor. Kunskapen kan ge bättre förståelse för personal inom ett visst yrke som exempelvis har mer sjukskrivningar än andra eller ge en kunskap som är bra att ha med sig när man planerar eller omorganiserar en arbetsplats. Framförallt tror vi att kunskapen är bra att ha vid det systematiska arbetsmiljöarbetet, SAM, som alla företag är skyldiga att bedriva. Hur man uppfattar sin arbetsplats och sig själv utifrån status och identitet spelar en stor roll för hur vi agerar (Ashforth & Mael 1989).

1.1 Problemformulering

Att ha ett arbete eller ett yrke spelar en stor och avgörande roll i människors liv. Det påverkar hur vi bemöter och dömer andra men också oss själva. Ulfsdotter Eriksson och Flisbäck (2011:14) menar att det finns ett obegränsat behov av att rangordna hos människor vilket vi gör genom att skapa listor av olika slag och undersöka attityder om olika ämnen och ting. Yrken kan vara ett sätt att rangordna och ger individer olika materiella och immateriella villkor i samhället. Hur vi betraktar yrket och dess utövare påverkas i hög grad av vilken status det anses ha (Ulfsdotter Eriksson 2006:211). Den status som ett yrke anses ha påverkar vår självuppfattning, men också i vilken grad vi identifierar oss med det (Ulfsdotter Eriksson & Flisbäck 2011:24). Detta forskningsområde bygger på en stor del subjektiva värderingar. Det är värderingar som grundar sig på människors allmänna åsikter och starkt värderande uppfattningar om vad individer anser, och påverkas att anse, om olika branscher och yrken (Ulfsdotter Eriksson & Flisbäck 2011:24). Samtidigt som dessa värderingar tydligt finns som en struktur, som alla vet om, så kan det kan ligga en svårighet i att fånga upp dem, då de handlar om upplevelser. För att få en bättre kunskap om personalens egna upplevelser har vi valt att närma oss området genom en kvalitativ ansats där intervjuer varit det sätt vi använt oss av för att samla in det empiriska materialet.

1.2 Syfte och frågeställningar

Vårt syfte med denna uppsats är att undersöka hur status och identitet påverkar och uppfattas av personalen inom en organisation då det påverkar de anställdas beteende och hur de agerar gentemot företaget.

Vår frågeställning är:

- Hur upplever och förhåller sig de anställda inom lågstatusyrken till sitt jobb med utgångspunkt i status och identitet?

1.3 Disposition

I andra kapitlet beskriver vi *arbete, yrke, status* och *identitet* samt tidigare forskning kring status och identitet. Vi beskriver även hur de olika begreppen kan komma att spela en stor roll för de anställdas upplevelse av arbetet och därmed även deras förhållningssätt till det. Metodkapitlet är det tredje kapitlet där vi beskriver hur vi gått till väga i vår undersökning och etiska frågor vi reflekterat kring. Det fjärde kapitlet består av en analys av det empiriska materialet och de resultat vi kommit fram till. I det femte, och sista, kapitlet avslutar vi med våra slutsatser och en sammanfattande diskussion.

2. Teoretisk referensram

I det här kapitlet ges en beskrivning av vår teoretiska referensram som belyser arbete och yrke samt status och identitet som faktorer som påverkar upplevelsen av jobbet, men också tidigare forskning inom några av dessa områden. I kapitlet redogör vi för synen på arbete och fritid samt olika perspektiv på yrke och hur de kan klassificeras. Vidare redogör vi för status, där Rothman (2005) gör en skillnad mellan tillförvärvad och tillskriven status och hur status kan bestå av en objektiv och subjektiv indelning. Identitetsskapande, social- och personlig identitet samt symboliska interaktionsteorin är också något som redogörs för.

2.1 Arbetet och fritiden

Det är viktigt att vara medveten om att arbete och fritid är två delar av en människas liv som ofta kan komma att påverka varandra. Gardell (1976:133f) påvisar att det finns två synsätt från vilka man kan se på arbete och fritid i förhållande till människan. Det första synsättet kallar han *sektoriellt*, vilket innebär att arbete och fritid ses som två skilda aktivitetsområden i en människas liv som inte påverkar varandra. Det andra synsättet är ett *holistiskt* synsätt där han beskriver människan som hel och odelbar. Arbetet som individen har anses i detta synsätt påverka övriga livsomständigheter och däribland få följder för fritiden. Överspridningseffekter är något som kan kopplas till det senare synsättet vilket innebär att arbetet kan inkräkta på fritiden och fritiden kan tas i anspråk för en utvidgning av arbetet. Det är i detta sammanhang relevant att reflektera kring vilken grundläggande syn man har på människan och arbetet. Det är den värderingen som ligger till grund för hur man sedan tolkar ordet arbete men också ordet fritid.

Vi utgår ifrån ett holistiskt synsätt på människan i vår studie. Det är viktigt att förstå de olika perspektiven på arbete och fritid, livet, eftersom det i allra högsta grad påverkar individer och deras upplevelse av sitt jobb men också om de identifierar sig med det eller ej. Beroende på hur man ser på arbete och fritid och vad man prioriterar i sitt liv, tror vi, betydelsen och upplevelsen av status och identitet kan variera. Upplevelsen av status och hur de anställda identifierar sig med jobbet kan få en återverkan på den anställdes sätt att agera gentemot organisationen.

2.2 Arbete och yrke

Arbete och yrke är två begrepp som ofta används synonymt med varandra men det kan dock göras en skillnad mellan dem. Vi kommer att använda språket och begreppen som ett analysverktyg när det kommer till att tolka intervjupersonernas sätt att beskriva sitt jobb. Det genom att utläsa och tolka de ord som intervjupersonerna använder för att beskriva sina jobb, men även vilket tonläge de har. För att underlätta förståelsen av distinktionen mellan begreppen är vår definition av arbete och yrke av betydelse vidare i uppsatsen. Vi utgår ifrån Karlssons (2013:48ff) tankar kring arbete, där han redogör för att arbete kan vara mer än det

man ofta kallar för lönearbete. Lönearbete kan beskrivas som ett utbyte genom avtal där arbetstagarens arbetskraft står till arbetsgivarens förfogande och arbetstagaren får lön som ersättning. Den definition som Karlsson (2013:48), ställer upp är ”görande i nödvändighetens sfär” där han menar att arbete kan ses som en människas avsiktliga handlande. Vi anser att definitionen är bra då görandet i nödvändighetens sfär kan jämföras med de aktiviteter som människan utför både de betalda och icke betalda aktiviteterna som faller inom ramen för arbete. Det kan vara så att individen utför uppgifter i sitt arbete som denne inte är tvungen till enligt befattningsbeskrivningen eller att denne med hjälp av teknikens utveckling utför arbetsuppgifter även på sin fritid. Vår definition av begreppet arbete bygger på Karlssons definition, där fokus kommer att ligga på ”görandet” som sker i organisationerna, främst kopplat till arbetsuppgifter och individens syn på dem.

Jobb, arbetsuppgifter eller försörjningskälla är ord som ofta betyder yrke i vardagstal. Ordet yrke härstammar från yrka som betyder att arbeta (Ulfsdotter Eriksson 2012:15) och begreppet yrke innefattar mer än att bara utföra fastställda arbetsuppgifter (Svensson 2003:28). Arbete förknippas ofta generellt med löne- och förvärvsarbete medan yrke anses vara mer än det. På Wikipedia¹ beskrivs begreppet yrke som mer än bara ett arbete. Yrke kan ses som en sysselsättning eller specialisering som en person utbildar sig till och är något personen behåller även om denne skulle byta arbets- eller uppdragsgivare. Denna beskrivning betonar att yrket inte enbart är kopplat till det specifika arbetet och dess uppgifter, såsom arbete kan anses vara. Vi är medvetna om att wikipedias innehåll ska granskas kritiskt men vi anser att citatet är användbart i denna studie eftersom vårt syfte är att undersöka upplevelser och till viss del subjektiva värderingar, vilket wikipedia till stor del består av då alla har tillgång och kan skriva på sidan. Även Ulfsdotter Eriksson (2012:18) påvisar att ett yrke är mer än bara arbetsuppgifter, där hon beskriver att yrket kan ses i förhållande till interaktioner och möten och att de kan pågå på olika nivåer. Den ena nivån handlar om formella möten såsom kund-, klient- och patientrelationer, men också om informella möten där olika yrkesinnehavare möts, på exempelvis kafferasten. Den andra nivån handlar om ett samspel, en interaktion, mellan yrket och samhället där yrket existerar. Hennes definition, utifrån Taylor, utgör enligt oss en bra sammanfattning av vad ett yrke är: ”Ett yrke är ett komplext normativt system inom vilket människor agerar för produktion, försörjning, status och för att finna mening” (Taylor 1968:10 refererad i Ulfsdotter 2012:27). Yrket ser till att vissa uppgifter blir utförda och blir därmed en länk mellan individer, organisationer och samhället. Ulfsdotter Eriksson anser att det är viktigt att se ”yrket som en integrerad del av en individs bidrag i ett pågående socialt system” (Ulfsdotter Eriksson, 2012:18). Inkomst och en social identitet är något som ett yrke förser oss med. Yrke, ålder, kön och etnicitet är flera viktiga organiseringsprinciper som ger en förklaring på *individens* identitet och levnadsvillkor, *organisationers* rekrytering, arbetsfördelningar och kontrollformer samt *samhällets* klassificeringar och stereotyper av yrken och legitimering av dessa. Det yrke som en individ har avslöjar något om hans eller hennes löneläge och därmed också vilka levnadsvanor,

¹ <http://sv.wikipedia.org/wiki/Yrke>, Datum 150402.

värderingar och samhällsklass denne förväntas ha och tillhöra (Svensson 2003:27ff). “Har du ett yrke är du på ett visst sätt” (Ulfsson & Eriksson & Flisbäck 2011:24). Det belyser även Isacson och Silvén (2002:273) när de beskriver yrken som verktyg för människan när vi bildar oss en uppfattning eller föreställning om arbetets värde, erfarenheten och kompetensen arbetet ger. Yrket kan även ses som ett verktyg när det gäller föreställningar om en individs identitet såsom personliga egenskaper och tänkbara umgängen hos den person som utövar yrket.

När det kommer till att definiera ett begrepp kan det uppkomma svårigheter med avgränsningar eller att definitionen blir alltför vid. För att underlätta definitionen av begreppet yrke kan man ta hjälp av tre aspekter; teknologiska, ekonomiska och sociala. Vi kommer inte att beskriva alla tre aspekterna utan enbart den sociala aspekten då den är relevant i vår undersökning. Den sociala aspekten bygger på att ett yrke bestämmer en individs sociala roll, både i och utanför arbetet, och vilken position denne har i samhället. Yrkesidentitet, yrkesroll och kultur spelar också en stor roll i denna aspekt (Taylor, 1968:8). Vår definition av yrke blir därmed att det kan anses som mer än ett arbete, ”görande”, då det kräver en högre utbildning och kan ses som en gemenskap med tillhörighet yrkestagarna. Det kan även påverka hur vi identifierar oss med organisationen. I fortsättningen av detta kapitel och i kapitel tre kommer vi att använda begreppet yrke som ett mer extensivt begrepp, där vi anser att arbete innefattas. Detta för att underlätta för läsaren. Vi kommer dock i kapitel fyra, analysen, att återigen göra en distinktion mellan begreppen då en del av vår uppsats handlar om att se vilket begrepp de anställda använder.

2.3 Nivåer och perspektiv på yrke

Individen och dess koppling till yrke kan man se på utifrån olika perspektiv men vi har valt att, precis som Ulfsson & Eriksson (2012:23), se individens yrke som en del av individens kontext. Det kopplar vi till det holistiska synsätt vi förklarat ovan eftersom arbetet inte kan ses som fristående då det påverkar individens övriga liv genom att ge honom eller henne olika förutsättningar i samhället. Yrket kan då ses som en social roll vilket Richard Hall belyser i sin definition av yrke:

Ett yrke är den sociala roll som utövas av vuxna samhällsmedborgare och som direkt och/eller indirekt medför sociala och finansiella konsekvenser och som utgör en mycket viktig del av vuxenlivet (original i Hall 1969:5 refererad och översatt i Svensson 2003:29).

Det är alltså en roll som påverkar både individens ekonomi och sociala ställning i samhället, eftersom yrket ger oss olika förutsättningar samtidigt som det påverkar individen själv i hög grad och bildar en del i en persons identitet. Det intressanta med denna definition, som även Ulfsson & Eriksson (2012:24f) belyser, är att den avgränsar i ålder genom att Hall skriver vuxna samhällsmedborgare, samtidigt som den direkt och/eller indirekt syftar till en

utvidgning av begreppet där sociala roller som oftast inte benämns som ett yrke kan komma att vara det enligt denna definition.

Ett yrke kan studeras på olika nivåer och genom olika perspektiv. Det finns flera övergripande perspektiv (Ulfsdotter Eriksson, 2012:29) som man kan utgå ifrån när det gäller just yrke; historiskt, strukturellt, kulturellt och professionsteoretiskt. Vi kommer inte att förklara alla perspektiven här, utan fokusera på det strukturella och kulturella då det är de som är mest relevanta i vår undersökning. I det strukturella perspektivet ligger fokus på generella nivåer och mönster för att sedan kunna utläsa konsekvenser ifrån dem. Här kan man också studera något utifrån olika delar och se hur de bildar en helhet (Ulfsdotter Eriksson, 2012:44ff). Det kulturella perspektivet berör upplevelser, livsstilar, erfarenheter och identitet och ger även en kunskap som har närhet till individen och hur denne upplever mening i sitt yrke (Ulfsdotter Eriksson, 2012:65). Både det strukturella och kulturella perspektivet kan givetvis också studeras på olika nivåer men vår studie kommer att utgå ifrån ett mikroperspektiv, där vi studerar individen och dennes upplevelser av sitt yrke.

Precis som Svensson (2003:34) belyser är uppfattningar baserade på subjektiva föreställningar. Det går att se på uppfattningarna av ett yrkes status utifrån två komponenter; kunskap och värdering. Kunskapskomponenten består av erfarenheter och den ställning som individen har medan värderingskomponenten är beroende av kunskapskomponenten, eftersom våra värderingar delvis grundar sig i den kunskap vi har. Dessa båda komponenter påverkas av hur yrkesgrupper presenteras av andra och representerar sig själva utåt. Människors uppfattningar kommer ur en rik källa av information och intryck (Ulfsdotter Eriksson 2006:25). Yrkesuppfattningen kan variera beroende på hur yrkesgrupper presenterar sig själva och inte bara på hur de blir presenterade av andra. Den allmänna föreställningen om yrken har massmedia tagit sig en strategisk roll att presentera, inte minst i tv-serier. Okända yrken och yrkesval kan i presentation av massmedia skapa imaginära bilder och status (Rothman 2005:126). Thielbar och Feldman (1969:70f) betonar att våra stereotypa bilder av yrken vägleder oss i bedömningar av status men att dessa inte behöver vara felaktiga trots att de kan vara nyanserade.

Vår utgångspunkt när det gäller synen på yrke blir då att den kan uppfattas som den sociala aspekten av individen. De mer övergripande perspektiven vi främst kommer att utgå ifrån är det strukturella och kulturella, där vi vill utläsa mönster på individnivå samt se hur individen uppfattar sitt yrke i förhållande till status och identitet.

Klassificeringen av yrken sker på olika sätt och är inte enbart den enskilda individens angelägenhet utan används också vid jämförelser gruppvis. Den objektiva och officiella klassificeringen av yrken grupperar dem genom ett standardiserat förfaringssätt och kallas Standard för svensk yrkesklassificering (SSYK). Gemensamma egenskaper, kvalifikationsnivåer och specialiseringar är kriterier som yrken sorteras utifrån i SSYK (Svensson 2003:33). Arbetsförmedlingen kan vara ett exempel på var man kan finna olika

yrkesbeskrivningar. Vi kommer inte i detta arbete att lägga så stort fokus på klassificeringen, men det man dock ska vara medveten om och komma ihåg är att dessa yrkesbeskrivningar bör man ha en kritisk inställning till, eftersom de är producerade i en kulturell och social kontext. Det kan antas ge återverkningar på formuleringarna (Ulfsdotter Eriksson 2006:66).

2.4 Status

Definitioner av status kan se olika ut, där exempel på begreppets definition kan vara ”ställning; socialt anseende” (Malmström et al. 1994) eller ”tillstånd, ställning” (Köhler et al. 2001:954). Begreppet prestige används ofta i amerikansk forskning. Bernd Wegener (1992:255) beskriver en skillnad mellan status och prestige. Objektiva skillnader definieras med hjälp av begreppet status och den subjektiva värderingen av begreppet prestige. ”Status blir något mätbart såsom lön eller antal utbildningsår medan prestige blir det känslomässiga och kognitiva förhållningssättet till, i det här fallet, yrken” (Ulfsdotter Eriksson, 2006:26). Det är dock viktigt att poängtera att begreppen inte kan isoleras helt ifrån varandra (Wegener 1992:255). Vidare kommer vi att använda begreppet status som ett helhetsbegrepp, där både objektiva skillnader och subjektiva värderingar innefattas. Inledningsvis kommer vi att beskriva teorier inom området lite mer ingående och sedan kommer vi att lyfta fram klassisk forskning, både internationell och svensk.

Robert A. Rothman (2005:125) menar att tillskriven och förvärvad status är två skilda processer som kan definiera bedömning av yrkesstatus på en analytisk nivå. Den tillskrivna statusen är uppbyggd på inlärd uppfattningar och socialisation, där yrkesstatus är resultat av de sociala och kulturella aspekterna. Rothman (2005:125f) menar att individen redan i tidig ålder lär sig vilket anseende yrken har i samhället. Barn studerar och lär in vilken respekt och vilket beteendemönster vuxna visar vid bemötande av olika yrkesutövare. Ett barns svar på frågan ”Vad skall du bli när du blir stor” avslöjar oftast vuxnas inställning till ett yrke. Barnet lär sig att tyda positiv eller negativ feedback beroende på hur de svarar. Även via olika media lär sig barn i stor utsträckning hur olika yrken värderas i samhället. Flera faktorer påverkar statusen på yrket. Den förvärvade, eller förtjänade, statusen är kopplad till mätbara kriterier såsom krav på utbildning och aktuell lönenivå men faktorer som arbetsuppgifter och arbetsförhållanden spelar också en stor roll. Andra faktorer som kan höja statusen på yrket är rena arbetsförhållanden, olika typer av förmåner, längre utbildning och högre lön (Rothman 2005:127). Ulfsdotter Eriksson (2006:205f) belyser också de ovanstående kriterierna i sin studie och menar även att kön har en avgörande roll för ett yrkes status, där mansdominerade yrken har högre status än kvinnodominerade. Ytterligare faktorer som kännetecknar yrken med hög status som framkom i Ulfsdotters studie, var kändisskap, inflytande och karriär. Kriterier fungerar som indikatorer och de visar vad som erkänns och kan ge status.

Ett sätt att gruppera yrken är just genom forskning om yrkesstatus. I mer generella termer handlar yrkesstatus om vilka yrken som värderas, utifrån våra föreställningar, högt och lågt i samhället. Om du har ett visst yrke kan det antas att du är på ett visst sätt. Erkännande och

respekt är då något som tilldelas individen beroende på vilken status dennes yrke har (Ulfsson & Flisbäck 2011:24). Aurell (2001:4) belyser i sin studie flera saker som kan definiera ett lågstatusyrke där vi tydligt kan se att det hon belyser som faktorer för låg status är motsatser till det som Rothman och Ulfsson & Flisbäck tar upp, nämligen kvinnodominerat, låga löner och dåliga arbetsvillkor. Ulfsson & Flisbäck (2011:126) menar också att låg utbildning och låg lön kan tyda på att den anställde är ersättningsbar, att vem som helst skulle kunna utföra deras arbetsuppgifter.

Yrkens sociala värde, framför allt inom samhällsforskningen, kan beskrivas i termer av hög respektive låg status och hänvisas till både objektiva och subjektiva indelningar. Den objektiva delen syftar till officiella yrkesklassifikationer där yrken ofta kategoriseras utifrån vilken grad av ansvar som yrkesuppgifterna kräver och om de är manuella eller intellektuella. Den subjektiva delen handlar om klassifikationer utifrån ett annat hänseende, nämligen den uppfattning människor har av den status som ett yrke har eller borde ha i samhället (Svensson 2003:34f). Tidigare studier har även visat att de individer som har ett lågstatusyrke oftare såg yrken högre upp i hierarkin som bättre än vad yrkesinnehavarna själva gjorde, och omvänt att de individer som har ett högstatusyrke bedömde yrken längre ner i hierarkin som sämre än de som hörde till den yrkeskategorin (Furåker m.fl. 1997:291).

2.4.1 Internationell forskning om status

Cecil C. North och Paul K. Hatt genomförde en omfattande studie om yrkesstatus i USA, vilken kan ses som en av de första i sitt slag (Reiss 1961 refererad i Ulfsson & Flisbäck 2006:14). Underlaget för studien, uppfattningar om 90 yrkens status, samlade de in via National Opinion Research Center även kallat NORC. Året var 1947 och syftet med studien var att nå kännedom om olika yrkens status och vilka kriterier människor använder då de bedömer denna status. Yrkens allmänna ställning i samhället bedömdes av 2900 respondenter. Vilken enskild faktor som avgjorde att yrket tilldelades högsta möjliga ställning blev en uppföljande fråga. Nakao och Treas (1994:2) gjorde år 1989 en uppföljning av NORC-studien. De ville undersöka om människor förändrat uppfattningen om dessa yrken. De tidigare studierna visade inte några större skillnader i yrkets status. Senare studier visade dock att man nu gärna skiljer på yrken och innehavarna och särskilt vad gäller kön (Wegener 1992:267f). Kvinnor i mansdominerade yrken och män i kvinnodominerade yrken ges lägre status. Skillnaden är dock tämligen liten, medan det finns en avsevärd statusskillnad mellan kvinno- respektive mansdominerade yrken som helhet (Bose & Rossi 1983:329f).

Donald J Treiman (1977:kapitel 2) genomförde en studie vid namn ”Occupational prestige in comparative perspective”, där prestigestudier utförda efter andra världskriget och fram till 1970-talet kartlades och jämfördes. 85 forskningsprojekt i ämnet yrkesprestige/status hade utförts i nästan 60 länder världen över. Alla forskningsprojekt blev inte kvalificerade att jämföras då designen på studierna var något olika. Konstruktionen av en yrkeshierarki framkommer inte i en statusbedömning där frågor om lämpligt och önskvärt yrke ingår enligt

Treiman (1977:30), då önskvärdhet och eftertraktande inte kan likställas med prestige. Status, prestige eller liknande som bildade en uppfattning om yrkens ställning ingick i de studier som jämfördes. Skillnaderna i de olika studierna som gjort världen över var mycket små, trots olikhet i ordval och poängskalor (Treiman 1977:43).

2.4.2 Svensk forskning om status

I Sverige har två mer omfattande rangordningsstudier utförts. Gösta Carlsson (1958) genomförde, på 1950-talet, en prestigestudie för att påvisa social mobilitet mellan generationer av män. Traditionella kvinnoyrken ingick dock inte i denna studie då kvinnors yrkesstatus inte bara ansågs svårare att bestämma utan även var mindre viktig (Carlsson 1958:63f). I denna rangordningsstudie deltog 1700 respondenter och graderade 26 yrken genom en enkätstudie. Projektets mening var att kontrollera hurvida en svensk yrkesrangordning stod i överenskommelse med tidigare utförda studier i andra länder. Yrken som innefattades i den svenska studien skulle jämföras med tidigare rangordningar, därav det låga antalet (Carlsson 1958:146f). Om den svenska studien överensstämde ansågs det möjligt att använda tidigare forskning för att bestämma ett större antal yrkens status. Resultatet i Carlssons (1958:149) undersökning överensstämde överlag med utländska yrkesrangordningar. Carlssons studie kvalificerade sig dock inte till att vara med i jämförelsen som Treiman genomförde, se ovan, då forskningsdesignen skiljde sig betydligt gentemot andra undersökningar. Trots detta var Carlssons studie en av de största svenska rangordningsstudier som utförts fram till 2000-talet

År 2001 genomförde Ylva Ulfsdotter Eriksson en studie med namnet ”Yrke, status och genus. En sociologisk studie om yrken på en segregerad arbetsmarknad”. Undersökningen grundade sig på ett kvantitativt material i form av enkäter. De var redan formulerade, utskickade och sammanställda när hon fick tillgång till dem. Enkäterna, med 1819 respondenter, handlade om uppfattningar om yrkesstatus (Ulfsdotter Eriksson, 2006:59). Utifrån materialet fann hon det även intressant att studera yrkesstatus i förhållande till genus. Ulfsdotter Eriksson (2006:62ff) genomförde även intervjuer i fokusgrupper och studerade Arbetsmarknadsstyrelsens yrkesbeskrivningar för att få en djupare förståelse. Resultatet blev bland annat en tabell där 100 yrken rankas i förhållande till status (Ulfsdotter Eriksson 2006:74). Rangordningen hon fick fram utifrån yrkens uppfattade status i samhället följer alltså tidigare rangordningar där 1 är det som rankas högst och 100 det som rankas lägst (se bilaga 1).

2.5 Identitet

Ordet identitet har sitt ursprung i latin, där betydelsen kan översättas med ”densamme” eller ”jag är jag” (Aurell, 2001:11). Social identitet beskriver Aurell, utifrån Ashforth och Mael (1989), som ett resultat av sociala interaktioner. Personlig identitet däremot består av både fysiska och psykiska karaktärsdrag. Vidare kommer vi fördjupa oss i relevanta teorier inom området och sedan belysa klassisk forskning, både internationell och svensk.

Idén om att yrket är en viktig del i en individs identitet sträcker sig långt tillbaka men den är ständigt aktuell på grund av att arbetsmarknaden förändras sig. Några av de förändringar som skett är: nya typer av arbeten, nya organisationsformer, ökad mobilitet, vanligare med tidsbegränsade anställningar och kvinnors ökade inträde på arbetsmarknaden (Aurell, 2001:3f). Hon menar därmed att arbetsrelaterad identitet är ett relevant fenomen ur både ur ett samhälls- och individperspektiv. Ashforth och Mael (1989:359) beskriver däremot identiteten utifrån ett organisationsperspektiv.

What makes identification a compelling construct is that it roots the individual in the organization. In defining oneself in terms of the identity of the relevant collective or role, one becomes a microcosm of the collective or role, ready and willing to enact its identity and act in its best interests even at the expense of oneself.

Att skapa en interaktion mellan arbetet och identiteten är viktigt eftersom det påverkar både hur arbetstagaren mår och presterar och därmed också hur organisationen presterar (Ashforth & Mael 1989:131).

2.5.1 Identitetsskapande

Yrket och yrkestiteln kan ses som en signatur för vilka vi är, eller anser oss vara, då vi ofta beskriver oss i mötet med andra utifrån det vi arbetar med. Yrket kan således bli en del av en social identitet. Yrkesvalet blir en slags individuell identifikation beroende på hur vi väljer att beskriva det (Hughes 2008:338f).

Lindgren et. al. (2001:37ff) menar att det finns flera olika sätt att se på medvetandet och individens identitetsskapande. De beskriver i korthet spegelteorin, som handlar om en härmning, där individens beteende speglar andras beteende. Symboliska interaktionsteorin är också något som de beskriver. Det centrala i denna teori, för identitetsskapande, är det sociala samspelet människor emellan där självmedvetande och en reflexionsförmåga skapas. Grunden i denna teori är att identiteten skapas i förhållande till något annat. Vilket betyder att det är bara genom andras reaktioner som individen har möjlighet att upptäcka sig själv. Processen inleds redan när vi föds och vi socialiseras sedan in i en familj och ett samhälle. Interaktionerna pågår sedan hela livet med familj, vänner, lärare, kollegor och så vidare. Andras värderingar och normer kan då komma att spela en stor roll i en individs identitetsskapande. Därav ordet social identitet. Identitetskonstruktion är något som även Aurell (2001:5f) beskriver som ett socialt samspel mellan individer och grupper och därigenom skapas identiteten. Människans identitet består av många olika delar och vissa av dem är lättare att förändra, anpassa och kan beroende på situation framhävas olika mycket medan andra är mer rigida. Enligt Aurell (2001:12) kan vi alltså till viss del välja vilka identiteter vi vill lyfta fram. Identiteten skapas i en kulturell kontext och blir varken till eller

skapad i ett vakuum. Även Kondo (1990:25f) anser att identiteten aldrig kan ses som fristående från sin kontext, utan den definieras i och av den.

Vid en presentation väljer ofta människan den bästa av möjliga titlar på sitt yrke eftersom vi vet att informationen påverkar den bild som andra skapar sig (Hughes 2008:338f). Ulfsdotter Eriksson och Flisbäck (2011:102f) beskriver presentationen utifrån tre teman som de kunde utläsa från deras studie; ”jag är”, ”jag jobbar som” och ”jag jobbar på/inom”. Dessa tre teman speglar olika sätt att förhålla sig till sitt yrke. ”Jag är” handlar om att uttrycka sin sociala identitet på ett sätt som syftar tillbaka på sig själv som person, där yrket blir en del av den sociala identiteten. Självkategorisering av den sociala identiteten kan betecknas som ett sätt för människan att orientera och skapa sig en plats både i samhället, inom yrket och i organisationen. Även hur man uttrycker andras varande, du är och de är, kan ses som en kategorisering (Ulfsdotter Eriksson & Flisbäck 2011:103). ”Jag jobbar som” kan betraktas som ett sätt att skapa en viss distans mellan yrket och sig själv men också mellan arbetsliv och privatliv. Det betonas också en skillnad på vem man är och vad man gör (Ulfsdotter Eriksson & Flisbäck 2011:110). ”Jag jobbar på/inom” är det mest distanstagande förhållningssättet där man vill lyfta fram ett visst företag eller en viss bransch. Yrkestitlar och positionsbestämningar är något som generellt sett undviks (Ulfsdotter & Flisbäck 2011:116). Andras uppfattningar av företaget påverkar den anställdes förhållningssätt till sig själv och organisationen (Walsh & Gordon 2008, Dutton m.fl. 1994 refererad i Ulfsdotter & Flisbäck 2011:116). Trots att ett yrke har en låg status beskriver utövarna att de gjort ett aktivt val, där ekonomi, frihet, fritid och hälsa betonas (Ulfsdotter Eriksson & Flisbäck 2011:190f).

Ashforth och Mael (1989:327ff) beskriver identitet mer övergripande som en självrefererande beskrivning där lämpliga svar, utifrån kontexten, ges på frågorna; Vem är jag? Och vilka är vi? Medan organisationsidentitet mer handlar om hur man uppfattar sig själv i relation till organisationen. Identitetsskapandet i ett större perspektiv kan beskrivas som en resa för individen, där vissa kriser, större eller mindre, har fått individen att gå igenom vissa omprövningar i livet. Kriserna kan beröra såväl arbetslivet som privatlivet och tvingar människor till eftertanke och reflektion i olika grad. Om det som varit, det som ligger i framtiden och deras roll i nuet (Lindgren et. al, 2001:49). Även Ashforth och Mael (1989:334) beskriver identitet ur ett bredare perspektiv:

The concept of identity helps capture the essence of who people are and, thus, why they do what they do—it is at the core of why people join organizations and why they voluntarily leave, why they approach their work the way they do and why they interact with others the way they do during that work. Identification matters because it is the process by which people come to define themselves, communicate that definition to others, and use that definition to navigate their lives, work-wise or other.

2.5.2 Social och personlig identitet

Giddens (2003), en amerikansk sociolog, har skrivit om identitet i förhållande till tid där han genom sin bok gör en distinktion mellan den sociala identiteten och den personliga identiteten i modern tid. Den sociala identiteten ses som något vi skapar utifrån ett samspel med andra, och egenskaper som andra tillskriver oss. Den personliga identiteten är mer kopplat till individen själv, det vi väljer att göra oss till, utifrån vår bakgrund av erfarenheter, och är det som skiljer oss ifrån andra. Om man ska koppla ihop detta med yrkesidentitet innefattar den hur vi upplever oss utifrån vårt yrke, där vi främst använder den sociala identiteten men också den personliga. Aurell (2001:14f) anser att social identitet är relevant i samband med arbete, detta eftersom organisationer och arbetssituationer är sociala sammanhang som består av mänskliga interaktioner. Det kan belysas genom Social identity theory där individen ständigt klassificerar sig själv och andra i olika kategorier; ålder, kön, yrkestillhörighet och etnicitet, som sedan får en betydelse för den mänskliga interaktionen (Ashforth & Mael 1989:20f). Precis som Aurell (2001:15) poängterar är det generella grupper som beskrivs och det behöver inte betyda att alla inom en viss kategori är lika och en och samma individ kan tillhöra fler kategorier på samma gång. Lindgren et. al (2001:39) beskriver social identitet som människors känslor och behov av att tillhöra en viss grupp. Det kan vara en profession, en politisk gruppering, en viss folkgrupp eller samhällsklass.

2.5.3 Internationell forskning om identitet

En av många författare som varit med och lagt grunden gällande identitet i arbetslivet är Lee Taylor (1968) som skrivit om arbetssociologi. Han redogör för yrken som sociala organisationer, strukturer i yrken och meningen med ett yrke för individen och samhället. Där han bland annat belyser hur viktiga yrken är och att de är en stor del av samhället samt att de kan komma att påverka hela samhällets organisering (Taylor 1968:19). Han menar att fokus har flyttats från ett monetärt synsätt, där pengar är det centrala, till ett icke monetärt synsätt (Taylor 1968:395). När det kommer till senare studier och litteratur som skrivits inom området kan Alison Pullen och Stephen Linstead (2005) nämnas. De har skrivit om identitet i förhållande till organisationer utifrån olika perspektiv: om individers identitet överensstämmer med organisationen, hur utförandet av identiteten visar sig i organisationen och de har gått djupare genom att se på bakomliggande orsaker till identifikation, där de ifrågasätter om det verkligen är relevant att prata om identitet i dagens organisationer. För att nå en djupare kunskap har de tagit hjälp av andra författare som belyser hur individen konfronterar och förhåller sig till identitet samt hur man kan se på identitet i ett större perspektiv. (Pullen & Linstead 2005:1). Det är svårt att utläsa ett exakt resultat men de menar att det finns olika modeller att använda sig av när man studerar området samt att det är otroligt många faktorer som spelar in i identifikationsprocessen beroende på vilket perspektiv man har.

Blake E. Ashforth och Fred Mael (1989) är två betydelsefulla forskare inom detta område. De har genomfört flera olika studier. Den vi främst vill belysa i detta sammanhang är artikeln: ”Social identity theory and the organization”, där det framkommer att man kan se identitet som ett socialt fenomen där omgivningen, såsom ett yrke, påverkar och skapar vår identitet. Mari Kira och David B. Balkin (2014) belyser i sin artikel ”Interactions between work and identities: thriving, withering or redefining the self” hur förhållandet mellan arbete och identitet ständigt sker genom en växelverkan, där konsekvenserna kan bli att de omvandlas och utvecklas. Med tanke på det stora utbudet av utfall som följer av arbetet och identitetens interaktioner, hävdar de att det är viktigt vid arbets- och identitetsstudier att titta på den stora bilden, helheten.

2.5.4 Svensk forskning om identitet

Marie Aurells avhandling (2001) är relevant i förhållande till status och identitet. Syftet var att studera städarbetet utifrån ett identitetsperspektiv. Resultatet visar att identitet är något som utformas i samspel med sin omgivning, där vi ständigt anpassar oss och förändras.

En studie om hur personalen inom sjukvården upplevde sitt yrke, som gjorts av Birgit Pingel & Hans Robertssons (1998), belyser hur det internt på en arbetsplats kan finnas olika yrken men också hur de påverkar hur vi identifierar oss med yrket. De undersökte tre olika typer av målgrupper; läkare, sjuksköterskor och undersköterskor. Utgångspunkten de hade var att identitetsbildningen är en process som består av identifikation och differentiering. De kunde utläsa att läkaren förhåller sig till organisationen och sin arbetssituation utifrån ett perspektiv där den egna yrkesmässiga positionen är i fokus. Sjuksköterskans perspektiv grundade sig både i sin position och sin person, medan undersköterskans syn nästan helt utgick ifrån den egna personen. Resultatet av undersökningen var således att det fanns stora skillnader i hur de olika grupperna uppfattade sitt yrke.

2.6 Sammanfattning

De tydliga skillnaderna man kan utläsa ifrån definitionerna arbete och yrke är att arbete ses som de aktiviteter och det ”görande” som människan utför. Det kopplas framför allt i arbetslivet till arbetsuppgifter, medan begreppet yrke innefattar mer än bara arbetsuppgifter, och är ofta kopplat till utbildning samt relaterar till identitet och stereotyper. Det är intressant hur den anställda väljer att beskriva sitt jobb med hjälp av olika begrepp då innebörden av dem kan spegla hur individen ser på det. Språket blir då ett verktyg med vilket de anställda beskriver sin syn på jobbet. Status kan förklaras som ställning eller socialt anseende. Det går vidare att göra en distinktion mellan tillskriven, som bygger på inlärd uppfattningar, och förvärvad status, som är kopplad till mätbara kriterier såsom utbildning (Rothman 2005). De olika sätten att se på status är olika sätt att närma sig området och ger en förståelse för hur de anställda tror att andra ser på deras yrken, tillskriven status, och hur de själva ser på kraven som ställs och vilken status de ger. Genom forskning av yrkesstatus kan man se hur olika

yrken grupperas och värderas, där vissa yrken anses ha en högre status medan andra anses ha en lägre. Faktorer som påverkar statusen kan vara arbetsförhållanden, förmåner, utbildning, könsdominans och lön. Identitetsforskningen är omfattande och vi har valt att i denna studie fokusera på social identitet vilket kan beskrivas som ett socialt samspel mellan människor i förhållande till en viss kontext, där yrke kan vara en sådan identitet (Aurell 2012). Hur vi interagerar med andra människor på arbetsplatsen, påverkar både deras och vår egen syn på oss själva och får en betydelse för om vi identifierar oss med det jobb vi har eller inte. Tidigare forskning om status och identitet, både svensk och internationell, är också något som vi kort beskriver.

3. Metod

I följande kapitel kommer vi att redogöra för vårt val av metod, utformningen av vår intervjuguide, vårt urval samt genomförandet av vår undersökning. Vi skriver även om forskningsetik, hur vi har analyserat det empiriska materialet samt en diskussion kring validitet och reliabilitet.

3.1 Val av metod

Det första valet vi ställdes inför gällande metodfrågor var om vi skulle använda oss av en kvantitativ eller en kvalitativ ansats i vår uppsats. Valet föll på den kvalitativa ansatsen eftersom vårt syfte var att undersöka människors erfarenheter, upplevelser och känslor. Det beskriver även Denscombe (2000:132) som en bra motivering, då forskaren i en sådan studie oftast vill nå en djupare förståelse. En kvantitativ studie däremot går ut på att göra det man studerar mätbart och sedan presentera det numeriskt, vilket inte lämpar sig i en undersökning om upplevelser då de är svåra att mäta, dra generella slutsatser ifrån och bygger på unika kombinationer av kvalitet och egenskaper (Andersen & Gamdrup 1994:70f). En kvantitativ studie skulle i vårt fall begränsa respondenterna. En kvalitativ studie däremot bibehåller en ökad flexibilitet och kan ge mer utförliga svar. Fördelar med en kvalitativ metod är även att den ger en djupare förståelse för verkligheten då man får mer detaljer och förklaringar, medan nackdelar kan vara att materialet kan anses mindre representativt och framstå som förenklade förklaringar då det inte går att dra generalisera resultatet (Denscombe 2000:259ff). Det är också viktigt att poängtera att vår undersökning utgick ifrån ett deduktivt arbetssätt. Patel och Davidson (2003:23) beskriver det som ett arbetssätt där allmänna principer och befintliga teorier ligger till grund för de slutsatser man drar utifrån enskilda företeelser. Det kan man i vår uppsats se genom att vi utgått från den teoretiska referensramen och sedan gjort en undersökning för att se om teori och empiri överensstämmer.

Det finns dock flera olika sätt att samla in det empiriska materialet på utifrån en kvalitativ ansats, som exempelvis intervjuer, observation och fokusgrupper. Intervjuer var det som vi ansåg var lämpligast i vår undersökning, med tanke på den tidsram och det syfte som projektet hade. Det man dock ska vara medveten om när det gäller intervjuer är att det består av en kommunikationsprocess där två personer påverkar varandra (Andersen & Gamdrup 1994:69).

3.2 Intervjuguide

Vi började med att utforma en intervjuguide där vår forskningsfråga och det teoretiska material vi valt att använda oss av operationaliserades till flera detaljerade intervjufrågor. (Se bilaga 2). Strukturen på intervjuerna utformades efter vad Denscombe (2000:135) kallar för en semistrukturerad intervju, vilket även kan kallas halvstrukturerad intervju. Det innebär att vi hade en färdig lista med ämnen och frågor som skulle besvaras, men att det gick att vara

lite mer flexibel med ordningen på frågorna. Vid formuleringen av intervjufrågorna var det viktigt att tänka på vad vi önskade få kunskap om. Det ledde till att vi valde att utgå ifrån ordet *hur* istället för ordet *varför*. Formulering av intervjufrågorna med hjälp av ordet *hur* ger inte enbart en berättelse och ett svar på frågan, utan också en förståelse för intervjupersonens känslor och sätt att tänka (Trost 1997:33).

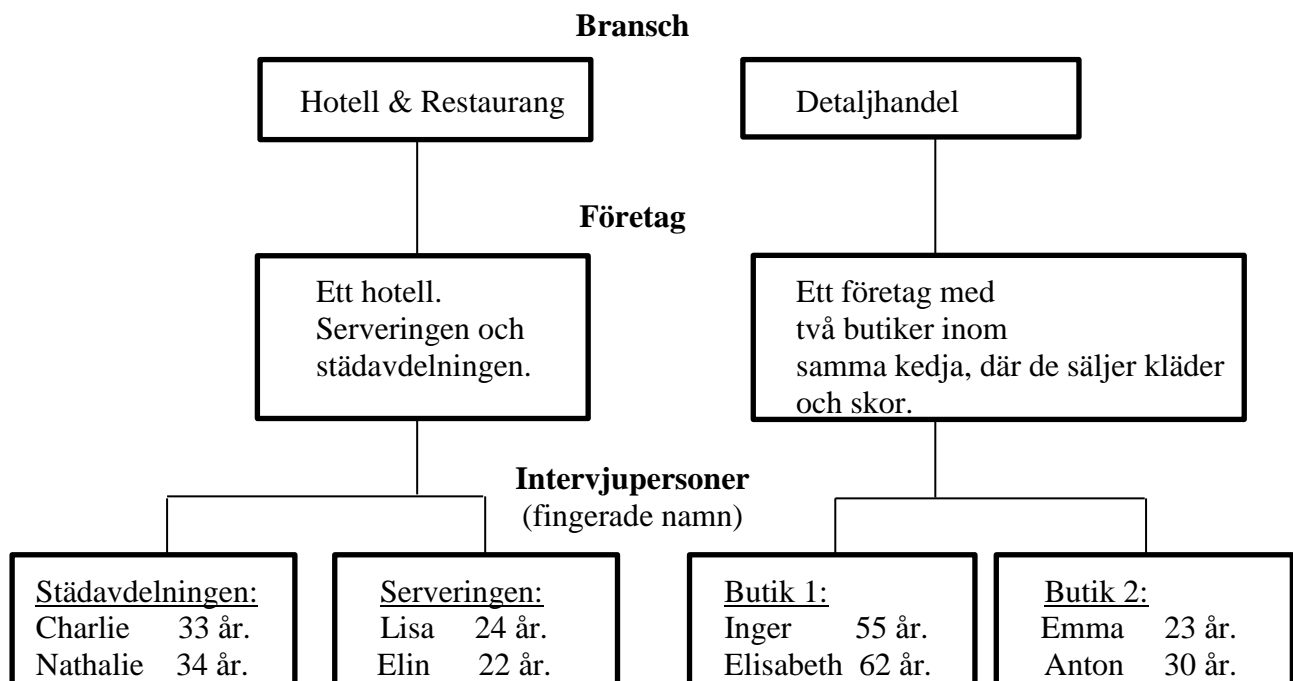
Innan vi skrev våra intervjufrågor läste vi redan skrivna uppsatser inom samma område för att få inspiration. De flesta frågorna formulerade vi själva och med hjälp av våra lärare och vår handledare, för att de skulle passa vår undersökning. Frågorna “När du träffar nya människor, till exempel på en fest, hur presenterar du då dig själv och vad du jobbar med? Vilka reaktioner brukar du få?” lånade vi från Mona Hilmerssons uppsats “Yrkesroll, yrkesidentitet och personlig identitet – Personalchefers upplevelser av sitt yrke”. Upplägget på intervjuguiden var sådan att vi inledde med några frågor om familjesituation, anställningsform, löneform och ålder för att få en bakgrundsbild av personen, sedan fortsatte vi med allmänna frågor, för att skapa en bra inledning och stämning, som: Hur det kommer sig att du valt detta yrke? Hur länge har du haft din nuvarande tjänst? och Kan du berätta lite om dina nuvarande arbetsuppgifter? Trost (1997:60f) redogör för hur viktiga de första frågorna i en intervju är, då de kan vara avgörande för hur resten av intervjun kommer att fortlöpa. De specifika ämnen vi valde, status och identitet, kom sedan att behandlas där exempel på frågor om ämnet status var: Beskriv din syn på ditt arbete/yrke? Hur tror du att andra ser på ditt arbete/yrke? Hur förhåller du dig till detta? Exempel på frågor utifrån ämnet identitet var: När du träffar nya människor, till exempel på en fest, hur presenterar du då dig själv och vad du jobbar med? Vilka reaktioner brukar du få? Vart ser du dig själv om 5 år? Vi avslutade sedan intervjuguiden med en punkt för övrigt, där intervjupersonen hade möjlighet att tillägga ytterligare information eller kommentarer helt fritt eller till det som sagts under intervjun.

3.3 Urval

När det gäller valet av yrken som ingår i vår undersökning har vi utgått ifrån Ulfsson Erikssons rangordning av yrken som utgår ifrån status (se bilaga 1). Hennes studie resulterade i en rangordning av 100 yrken där placering 1 var det yrket med högst status och placering 100 var det yrket med lägst status. De som ingick i vår studie var affärsbiträde med placering 88, servitör/servitris med placering 90 och städerska med placering 98. Företagen där de personliga intervjuerna genomfördes befinner sig i branscherna hotell, där vi intervjuat serverings- och städpersonal, samt handel, där vi intervjuat affärsbiträden som säljer kläder och skor. Intervjuerna har gjorts på två olika företag i en ort i Värmland. Urvalet kan benämnas som ett bekvämlighetsurval då de företag vi använde i vår studie fanns tillgängliga på orten. Bekvämlighetsurval kan beskrivas som ett urval där man tar det som finns till hands (Trost 1997:108). Det kan vara svårt att få tillgång till arbetsplatser vilket gjorde att vi utgick ifrån våra personliga kontakter. De personliga kontakterna innehar högre chefsposition i företagen. Fördelarna med detta var givetvis att vi fick tillgång till arbetsplatsen och

intervjupersonerna, medan nackdelar kan vara att de personliga kontakterna kan påverka urvalet genom att arbetsgivarna kan välja ut de anställda som de anser är lämpliga att intervjua. I vår undersökning passade ett bekvämlighetsurval eftersom det inte är några specifika personer vi behövde komma i kontakt med utan den utgångspunkt vi hade var vilken bransch de arbetade i och deras yrke. Vi intervjuade fyra personer inom handel och eftersom företaget har flera butiker på orten så fick vi möjlighet att prata med två personer från den ena butiken och två personer från den andra. I det andra företaget, inom hotell och restaurang, fick vi möjlighet att prata med fyra personer, två personer från restaurangavdelningen och två från städavdelningen. Sammanlagt har vi därmed genomfört åtta intervjuer inom två olika branscher. Anledningen till att vi fokuserat på flera branscher var för att skapa en bredd i undersökningen.

För att förtydliga urvalet och intervjupersonerna illustrerar vi det med en bild nedan.



3.4 Genomförande av intervjuer

Intervjuerna ägde rum på intervjupersonernas arbetsplatser och tiden för dem varierade då de besvarade frågorna på olika vis, men i snitt pågick intervjuerna i 30 minuter. Inledningsvis började vi med en presentation av vilka vi är, vad vi läser för program, syftet med vårt arbete, vad intervjun kommer att användas till samt informerat samtycke. Intervjupersonen fick ge sitt samtycke till att delta och vi informerade om intervjupersonens rätt att avbryta intervjun om denne önskade det. Vi ställde våra frågor utifrån vår intervjuguide och vårt empiriska material bygger på den intervjuades svar eftersom det var öppna frågor som ställdes, det vill säga utan svarsalternativ. Det är dock den som intervjuar som ska föra intervjun framåt

(Denscombe 2000:131). Det försökte vi göra genom vårt uppträdande där vi, precis som vår handledare gett oss råd om, strävade efter att vara lugna, hade ett långsamt tempo och inte stressade fram svar, följde upp och inte dömde och analyserade intervjupersonen under intervjuens gång. Intervjuerna spelades in med hjälp av våra mobiltelefoner. Syftet med inspelningarna var att underlätta analysarbetet men också, precis som Trost (1997:50) belyser, att man kan lyssna och lära sig av sina misstag. Efter de två första intervjuerna lyssnade vi igenom dem för att höra om vi kunde förbättra något och det vi kom fram till var att vi behövde ta ett steg tillbaka i vår intervjuroll och inte bekräfta intervjupersonen hela tiden utan ge denne utrymme att prata fritt samt att vi behövde ställa mer följdfrågor. Vi skrev ner flera exempel på följdfrågor i intervjuguiden för att underlätta för oss i de kommande intervjuerna. Vi skrev även ner våra tankar, i vad vi valt att kalla för memos, efter varje intervju. Råd om vad man vidare bör tänka på under en intervju är att titta på den man pratar med, ställa enkla och raka frågor och tänka på hur man formulerar frågorna så att de inte blir påståenden, vilket är något som Trost också belyser (1997:72ff).

3.5 Forskningsetik

I vår undersökning har vi tagit flera etiska aspekter i beaktande såsom: konfidentialitet, informerat samtycke, om vi skulle vara en eller två som intervjuade och intervjupersonernas integritet. Vi har tagit utgångspunkt i fyra forskningsetiska principer (Vetenskapsrådet 1990), vilka är: informationskravet, samtyckeskravet, nyttjandekravet och konfidentialitetskravet. De tre förstnämnda behandlas ovan (se kapitel 3.4). Vi belyste för intervjupersonen att det som sägs under intervjun är konfidentiellt, vilket Trost (1997:40) skiljer från begreppet anonymt. Där han förklarar konfidentialitet som att ingen utomstående kommer att kunna röja eller känna igen den enskilde och att det som sägs inte kommer att föras vidare. Vi avsåg att upprätthålla konfidentialiteten genom att det enbart var vi som lyssnar på intervjuerna. När vi använde oss av intervjumaterialet i form av citat gjorde vi om dem från tal till skriftspråk och censurerade eller ändrade sådant som kan avslöja vem respondenten var. Vi kommer även efter uppsatsarbetets slut att radera inspelningarna så att ingen annan kan få tillgång till dem. Vidare fick intervjupersonen ge sitt tillstånd till att intervjun spelades in. Vi förklarade också att vi skulle föra lite anteckningar under tiden. Ett ställningstagande vi stod inför var om vi båda två skulle närvara vid intervjuerna, där vi kom fram till att genomföra fyra intervjuer var och det enskilt. Det kunde finnas en risk att om vi båda två närvarade vid intervjuerna hade det kunnat upplevas som ett slags maktövertag och att intervjupersonen hamnade i underläge, samtidigt som det också hade kunnat bli rörigt med två intervjupersoner om vi inte var samspelta (Trost 1997:43f). När det gäller intervjupersonens integritet så handlar det om att visa hänsyn och respekt i vår tolkning av deras upplevelser och känslor så denne inte känner sig kränkt samt att vi håller det vi lovat gällande konfidentialiteten.

Det är viktig, men ibland svårt, att inte påstå eller föreslå något i en intervjusituation (Trost 1997:83). Den som intervjuar känner ofta empati och förståelse för intervjupersonen och kan därmed riskera att påverka deras svar (Lantz 1993:121). Det gäller att hitta en balans där man

försöker att ställa så raka frågor som möjlig. Vi har därmed valt att ur ett etiskt perspektiv beskriva vår förförståelse för att visa en medvetenhet om den men också för att påvisa hur den kan komma att påverka oss i mötet med andra, i vårt fall främst i intervjusituationerna. Den förförståelse vi hade med oss om lågstatusyrken och identitet bygger på tankar om att yrken med lågstatus är yrken som man inte vill bli förknippad med och att sådana yrken präglas av låg kontroll över arbetssituationen, få utvecklingsmöjligheter, låga löner, få utmaningar och eventuellt deltidsanställningar och tidsbegränsade anställningar. När det gäller identitet är vår förförståelse att man lättare kan identifiera sig med ett yrke som har hög status och att den allmänna opinionens syn på vilken status ett yrke har spelar stor roll för hur vi identifierar oss med vårt yrke. Frågan vi även funderat kring är om yrket verkligen är ett aktivt val av arbetstagarna. Det skulle kunna vara så att det bara är ett jobb som de har istället för att gå arbetslösa eller ett jobb de har under en viss period innan de går vidare till något annat yrke eller till studier. Beroende på vilket av begreppen arbete eller yrke de anställda använder för att beskriva sitt jobb tror vi kan spegla hur de själva uppfattar och värderar det.

Det är viktigt att vara medveten om sin förförståelse inför en intervju annars riskerar man att missa viktig information genom att man inte ställer följdfrågor (Trost 1997:86). Vårt sätt att se på verkligheten präglas ofta mer än vad vi är medvetna om av den förförståelse vi har (Thurén 2007:58). Vi märkte under analysarbetet att de första intervjuerna inte var lika bra som de sista då vår egen kunskap successivt ökade genom att vi gjorde en reflektion efter varje intervju samt även lyssnade på inspelningarna för att kunna förbättra oss. Vår intention var att vår förförståelse inte skulle påverka intervjuerna. Trots detta hade den påverkat oss genom att vi inte ställde så många följdfrågor som vi kanske skulle ha gjort om vi inte hade den tidigare kunskapen om ämnet. Följdfrågorna blev dock fler i de sista intervjuerna (se kapitel 3.4). Ett tydligt exempel på hur förförståelsen kom att påverka var när intervjupersonerna enhälligt svarade att lön är det som kan höja statusen på deras yrken. Utifrån vår tidigare kunskap och erfarenhet trodde vi att vi förstod hur de menade och ställde därmed inga följdfrågor om hur de tänkte kring det eller om de kunde utveckla det. Den lärdom vi tog med oss var att det är svårt att helt distansera sig från sin förförståelse, även om vår intention var att göra det.

3.6 Analys av det empiriska materialet

Vår analys av det empiriska materialet bestod under intervjufasens gång av ett arbetssätt där vi inspirerats av Strauss och Corbins (2008) sätt att skriva memos, där vi efter varje intervju funderade kring vad som kunde förbättras och vilka intryck vi fått, då det anses extra viktigt när man utför en kvalitativ studie (Strauss & Corbin 2008:117f). Efter slutförandet av intervjufasen transkriberade vi, skrev ned, de inspelade intervjuerna för att underlätta vår analys. Vidare i analysarbetet under bearbetningsfasen använde vi oss av meningskoncentrering, där meningar som uttrycktes av intervjupersonerna kortades ned så att den väsentliga innebörden formulerades i några få ord (Kvale 1997:174f). Rent praktiskt innebar det att vi läste transkriberingarna flera gånger och markerade det som vi tyckte

verkade vara intressant utifrån vår forskningsfråga. Den markerade texten kortades sedan ned till koncisa meningar och i vissa fall enstaka ord. Dessa kortare meningar och ord var vidare vår utgångspunkt som vi kopplade till teorikapitlet och sedan också våra egna reflektioner.

Precis som vi nämner ovan (se kapitel 2.3) var vår utgångspunkt ett mikroperspektiv, vilket innebär att fokus ligger på individens upplevelser med syfte att utläsa strukturella och kulturella mönster. Det har vi gjort genom att tolka vårt material i form av att pendla mellan del och helhet, det vill säga genom att studera enskilda frågor och intervjun som helhet. Detta för att förstå intervjupersonens svar och berättelser men också genom att försöka lyfta ut det som har med dennes upplevelser, livsstil, status och identitet att göra. Det strukturella perspektivet kan även kopplas till den hermeneutiska spiralen där man pendlar mellan del och helhet samt teori och praktik för att skapa sig en djupare förståelse och nya insikter (Thurén 2007:61). Den hermeneutiska spiralen härrörs från hermeneutiska tolkningsläran där en utgångspunkt är att förstå personernas upplevelser inte bara begripa dem (Thurén 2007:94).

3.7 Validitet och reliabilitet

Validitet och reliabilitet är begrepp som härstammar från den kvantitativa metodologin, där det förstnämnda begreppet handlar om att mäta rätt sak och det andra begreppet handlar om att mäta på rätt sätt (Trost 1997:100f). Begreppen blir dock annorlunda i en kvalitativ undersökning, där validitet kan ses utifrån giltighet och reliabilitet kan ses utifrån tillförlitlighet och trovärdighet (Trost 1997:102f). Validiteten i vår studie säkerställdes vi genom att ha en genomsynlighet i hela forskningsprocessen där vi tydligt redogjort för hur undersökningen genomförts och att vi genom hela arbetet kritiskt reflekterade kring det som kom upp, vilket leder till att läsaren kan göra en bedömning av undersökningens rimlighet. Reliabiliteten i en kvalitativ studie kan skilja sig gentemot en kvantitativ studie, där intersubjektivitet är viktigt. I en kvalitativ studie är det människors upplevelser och känslor man vill studera och det ger olika utslag beroende på vem som genomför intervjun men också vem som blir intervjuad och när. Vi ville dock bygga upp tillförlitlighet och trovärdighet i vår undersökning genom att relatera till tidigare forskning som gjorts och genom att på ett tydligt sätt redogöra för de etiska aspekter vi reflekterar kring. Vårt urval av intervjupersoner, anställda utan chefsansvar, tror vi också ger en ökad reliabilitet då intervjupersonerna är representativa för syftet med vår uppsats.

4. Analys och resultat

I följande kapitel presenteras resultatet av undersökningen samt en analys av det kopplat till den teoretiska referensramen. Kapitlet är uppdelat i olika områden där vi kommer att redogöra för intervjupersonernas upplevelse av arbetet och fritiden, deras syn på yrkesvalet, upplevd status och faktorer som kan påverka den samt identifikation.

4.1 Upplevelser av arbetet och fritiden

Vilken syn individen har på sitt arbete och fritid kan skilja sig åt och därmed påverka vilket jobb personen väljer. Hur den anställde väljer att se på sitt jobb påverkar även i vilken grad man identifierar sig med det. Gardells (1976:133f) beskrivning av två synsätt, *sektoriellt* och *holistiskt*, belyser hur man kan angripa detta. Han skriver även om överspridningseffekter inom det holistiska synsättet (se kapitel 2.1). När det gäller synen på arbete och fritid tolkar vi det som att alla intervjupersonerna har ett holistiskt synsätt, där de anser att arbete och fritid hänger ihop och påverkar varandra samt vilka förutsättningar individen får i samhället. Det vi kan utläsa är att alla intervjupersonerna kopplar arbetet till personen och de personliga egenskaper denne har. Det framkommer dock en skillnad på hur intervjupersonerna väljer att beskriva det, där butiks- och serveringspersonalen beskriver det som något positivt och som grund till varför de arbetar inom respektive bransch, medan städpersonalen beskriver det tvärtom. Genom att de borde ha ett annat jobb som passar deras personlighet bättre än det som de har nu. Överspridningseffekterna är också ett tecken på att de förtydligar hur de olika sfärerna, arbete och fritid, påverkar varandra och därmed hänger ihop. Exempel på överspridningseffekter belyser en intervjuperson som att det är problematiskt att ha ett socialt umgänge på grund av de oregelbundna arbetstiderna. En annan intervjuperson, beskriver det som att arbetet påverkar hennes energi så mycket så att hon inte har någon energi kvar till att ta hand om sitt hem eller utöva några fritidsintressen på sin lediga tid.

Synen på livet och hur intervjupersonerna prioriterar när det gäller arbete och fritid varierar, då vi kan se två olika prioriteringar. En del av intervjupersonerna beskriver sitt arbete som tillfälligt då de vill jobba några år för att sedan byta jobb eller utbilda sig. Vår tolkning är ändå att dessa intervjupersoner prioriterar sitt arbete och på sikt vill förverkliga sig själva genom det eller genom studier. Arbete generellt sett är alltså viktigt för deras personliga utveckling, även om de inte anser att det jobb de har just nu är deras drömjobb. Denna prioritering kan visserligen ses som en engagerad inställning eftersom arbetet anses ge något mer än bara lönen, men enligt Eriksson är det en instrumentell inställning då motivationen ligger utanför det nuvarande arbetet. En del av intervjupersonerna beskriver att de är nöjda med hur livet är nu och att de prioriterar den lediga tiden. Det är inte genom arbetet de vill förverkliga sig själva utan det de gör på sin fritid. Även denna prioritering skulle kunna beskrivas som en instrumentell inställning till arbetet eftersom de enbart arbetar för att få en inkomst (Eriksson 1998:88). Det råder en delad syn på vad som är självförverkligande för de

anställda inom ett lågstatusyrke. Gemensamt är dock att de beskriver arbetet och fritiden som en helhet som påverkar varandra. Ett mönster vi kan se är att de som vill förverkliga sig själva genom sitt arbete uttrycker en engagerad inställning till arbetet men eftersom engagemanget är riktat från den nuvarande arbetsplatsen och att de beskriver det som att de befinner sig på den tillfälligt så anses de ändå ha en instrumentell inställning. Personerna som förverkligar sig genom sin fritid och har en instrumentell inställning till arbetet uttrycker att de är ganska nöjda med sin situation.

4.2 Yrkesval

Intervjupersonernas val av yrke är något vi vill belysa eftersom det ger en ökad förståelse för hur de anställda tänker och resonerar kring yrket samt hur de motiverar sina val. Det utgör vidare en bakgrundsförståelse för deras sätt att resonera och beskriva sina upplevelser kring jobbet.

Valet av jobb motiverades olika både mellan branscherna men också internt mellan de olika intervjupersonerna. Motiveringarna hade lite olika utgångspunkter då några av intervjupersonerna beskrev det som naturligt eftersom de hade gymnasial utbildning för sina jobb, medan andra hade den tidigare erfarenheten eller slumpen som utgångspunkt. De som urskilde sig var städpersonalen som enhetligt beskrev orsaken till att de arbetade inom städ. De hade fått jobbet via kontakter som hjälpt dem in på den svenska arbetsmarknaden, då de båda har ett utländskt ursprung. De beskriver båda två att man måste ha ett arbete och att det inte finns möjlighet att välja. En av dem säger att jobbet inte är bra men nödvändigt, “Det är bara jobb, jag har bara jobb. Det om jag inte jobba som städare jag har inte annan jobb, men inte bra, måste ha jobb först” (Nathalie).

Det mönster vi kan se är att butikspersonalen oftare utbildat sig till och har erfarenhet av det jobb de valt, medan det hos serveringspersonalen mer förefaller som slumpen till att de arbetar där och städpersonalen uttrycker det som att de inte har något att välja på. Det kan alltid diskuteras om vad som kan anses vara ett aktivt val eller inte. Att gå till en arbetsplats varje dag är ju trots allt ett medvetet val men det måste också sättas i relation till vilka alternativ man har. Vår tolkning av städpersonalens intervjuer är att de belyser jobbet som ett arbete, ett görande, men det som lyser igenom och som ligger djupare i deras beskrivningar är ändå att de vill passa in och hitta sin plats i samhället. Det är intressant att se hur det inte enbart ur ett individperspektiv är viktigt, eftersom ett yrke är en av de organiseringsprinciper som ger individen en identitet och levnadsvillkor genom en inkomst (Svensson 2003:27ff), utan också ur ett samhällsperspektiv. Jobben är mer än bara ett görande, det blir ett sätt att komma in i ett samhälle, en stad, en ny kultur och ett nytt språk.

4.3 Upplevelser och tankar kring yrket

Majoriteten av intervjupersonerna valde att beskriva sitt jobb som ett arbete snarare än ett yrke. Det var endast två personer som inte gjorde det. Båda arbetade i butik, där den ena beskrev det som ett serviceyrke och den andra som: “Vi kan säga att om arbete och yrke får ett barn då så är det mitt svar” (Anton). Det är ett intressant svar då det indikerar på att han anser sitt jobb ligga någonstans mitt i mellan begreppen. Tidigare resonemang han fört är just att yrke förknippas med utbildning och är lite finare än arbete, han poängterar dock att han trivs jättebra med sitt jobb vilket vi tror kan vara anledningen till att han beskriver det som han gör, då han anser att arbete inte ger det en rättvisande bild. Beskrivningen som Anton ger oss visar dels på hans subjektiva värdering, hur han själv anser att det är, men han kopplar det också till objektiva skillnader, såsom utbildning. Ett mönster vi ser är att språket speglar hur de anställda ser på sitt jobb, då många av dem valde begreppet arbete.

För att få en djupare förståelse kring hur de själva upplever sitt yrke ställde vi det i relation till de anställdas familj och vänner, vi ville se om de kunde tänka sig att rekommendera detta arbete till dem. Vår tanke var nämligen att det i hög grad speglar vad man egentligen tycker om sitt jobb. Det var främst de butiksanställda som skulle rekommendera jobbet men även serveringspersonalen, dock främst som ett första jobb eller sommarjobb inte ett heltidsjobb på längre sikt. Städpersonalen däremot var negativt inställda, där den ena sa helt nej eftersom hon ville att hennes barn skulle utbilda sig och få ett bättre jobb, medan den andra intervjupersonen sa att hon i första hand skulle rekommendera något annat.

När vi bad intervjupersonerna att spekulera om framtiden och vad de tror att de kommer göra då, fick vi lite blandade svar men gemensamt för dem var att de flesta såg sig själv någon annanstans. Ett annat jobb, utbildat sig eller gått i pension var exempel på svar vi fick.

4.4 Upplevd status

Status är ett ord som ofta förknippas med ordet ställning och belyser hur människor har ett behov av att rangordna (Ulfsson & Flisbäck 2011:14). I vår definition av status omfattas både objektiva skillnader och subjektiva värderingar (se kapitel 2.4).

Vår tolkning av intervjupersonernas sätt att beskriva jobbet, med hjälp av begreppet arbete, är att deras syn på jobbet är att det har en lägre status. Ett lågt tonläge och ett negativt sätt att resonera kring begreppet i förhållande till begreppet yrke stärker vår tolkning i detta avseende. När det kom till hur de tror att andra ser på arbetet utifrån status verkade det vara enklare att redogöra för vad andra tycker, eller vad de tror att andra tycker, än hur de själva skulle bedöma statusen på yrket. Andras syn på intervjupersonernas jobb beskrevs med orden nedvärderande, inte bra, låg status, monotont, ser inte hur mycket jobb det är.

Intervjupersonerna berättar att de inte har någon erfarenhet av att någon sagt något om yrket direkt till dem, men att det säkert har pratats bakom deras rygg. Det förhållningssätt som beskrevs genomgående, i intervjuerna, var att de anställda inte brydde sig om vad andra anser om deras yrke. Det ska dock poängteras att intervjupersonernas egen bedömning av yrkets status var i de allra flesta fall likvärdig med vad de trodde att andra hade för syn på det, nämligen att yrket ansågs ha låg status.

Tillskriven status bygger på inlärd uppfattningar och förvärvad status är något som är mätbart (Rothman 2005:125). Detta är något som intervjupersonerna belyser utifrån olika perspektiv. Den tillskrivna statusen anses genomgående som låg bland intervjupersonerna varav en uttrycker att andra nog ser deras arbete som ett skitjobb med lågstatus. En annan intervjuperson uttrycker sig som att de med högre anställning generellt i samhället ser ner på yrken med låg status. Hon säger: ”Det är väl mest de som har chefsjobb eller högre jobb så, tror jag, som ser ner på det för att de tror att det enda vi gör kanske är diskar och städar” (Lisa). Det är en intressant tanke som går att koppla till det som Furuåker m.fl. (1997:291) belyser (se kapitel 2.4), nämligen att de med låg status i yrket ser yrken högre upp i hierarkin som bättre än de som innehar dem och de som har ett yrke med hög status ser ner på yrken med låg status mer än de som befinner sig i ett sådant yrke. Flera beskriver även att andra personer, som inte befinner sig i branschen, kan ha svårt att förstå hur mycket jobb det faktiskt är eftersom det inte alltid syns och att ålder och erfarenhet är faktorer som kan påverka hur man ser på yrket. Där de med låg arbetslivserfarenhet kan se yrket som jobbigare än de med hög arbetslivserfarenhet. De inom städ utmärkte sig genom att de beskrev statusen enhälligt som låg och till och med äckligt. Intervjupersonen preciserar inte vad som är äckligt, men vi tror att hon syftar generellt på att städa efter andra människor. Den förvärvade statusen inom de yrken vi använt oss av i vår studie upplevs inte heller speciellt hög eftersom det inte ställs några krav på utbildning och att alla kan utföra de arbetsuppgifter som krävs.

Det framkommer även uppfattningar om en intern statushierarki. Butikspersonalen beskriver varorna man säljer som avgörande för status, då det anses som lägre status om man är anställd i en matbutik än i en butik som i det här fallet säljer kläder och skor. Det är något som även Åmossa (2004) beskriver i sin avhandling. Varor är neutrala, det är användningen av varorna som laddar dem med social mening. Kläder menar hon är en personlig och identitetskapande vara som kan vara en markör för social status (Åmossa 2004:147ff). Kläder och skor som varor uppfattas, av intervjupersonerna, ha en högre status än vad matvaror har. Beroende på arbetsplatsens status påverkar det de anställdas status i olika grad då det anses finare att arbeta inom en högt ansedd hotellkedja eller en fin klädeskedja eller bara på en speciell gata.

4.5 Arbetsvillkor och arbetsuppgifter som statusfaktorer

Här belyser vi de olika yrkesgrupperna först var för sig eftersom det är de enskilda arbetsuppgifterna som är intressant i förhållande till status. Vi avslutar sedan med att beskriva gemensamma mönster som vi kan se hos yrken med låg status.

Service och kundbemötande är aspekter som de butiksanställda tar upp under intervjuerna. De betonar att det är viktigt att se varje kund. Vidare beskriver de arbetssysslor som att larma, prismärka, stå i kassan och se till att det ser snyggt och pryddligt ut i affären. Flera av intervjupersonerna beskriver att stort fokus läggs på kunden, det är intressant ur den synvinkeln att de flyttar fokus från de manuella arbetsuppgifterna till den mänskliga delen där det handlar om kundkontakt och försäljning. En av intervjupersonerna beskriver jobbet så här där hon jämför med tidigare jobb inom barnomsorgen:

Det krävs jättemycket av dig här också så jag menar inte att nedvärdera jobbet på det viset men jag menar det är ju i alla fall döda ting om en säger varorna vi jobbar med sen kunderna är ju inte det men varorna är ju det (Inger).

Intervjupersonerna upplever att arbete med människor har en högre status än arbete med varor, “döda ting”. En intressant synvinkel enligt Ulfsson (2006) studie är att den allmänna opinionens åsikt inte är densamma. Den visar istället att yrken inom IT och med tekniska inslag har en hög status medan yrken som exempelvis undersköterska, personlig assistent och barnskötare hamnar långt ner i rangordningen. Yrken med manuella inslag hamnar någonstans där emellan.

Möjligheterna att utvecklas beskriver butikspersonalen väldigt lika. De tycker företaget är bra på att ta vara på personalen, om man visar att man vill utvecklas så har man möjlighet att utvecklas och få en högre position internt. Det kan anses som en faktor som höjer statusen till viss mån. Gemenskapen är också något som intervjupersonerna verkligen poängterar och flera av dem använder ordet familj för att beskriva kollegorna. Synen på arbetstiderna är varierande då en av intervjupersonerna lyfter fram dem som positiva och att man får betalt för sena kvällar och helger, medan en annan beskriver dem som hämmande för hennes sociala umgänge. Lön lyfter majoriteten av butikspersonalen fram som den faktor som främst kan höja statusen. Det är dock en intervjuperson som beskriver språket som oerhört viktigt, hur de pratar om yrket, vilken titel de har, och kunskapen om produkterna de säljer.

Serveringspersonalen beskriver sina arbetsuppgifter utifrån tiden på dygnet, dag och kväll. På dagen har de lunchbuffé, plockar disk och står i kassan. På kvällen serverar de a la carte, pratar viner och har en mer personlig kontakt med gästerna. Vår tolkning av deras beskrivning är att de känner en högre stolthet till arbetsuppgifterna de utför på kvällen, där det verkar som

serveringen i form av a la carte och en personlig kontakt med gästen upplevs ge en högre status än vid lunchbuffé. Möjligheterna att utvecklas beskriver de som obefintliga inom det nuvarande företaget. En av intervjupersonerna har dock en annan syn på möjligheterna att utvecklas. Hon beskriver det som ett eget ansvar att lära sig så mycket man kan på den nuvarande arbetsplatsen för att sen kunna ta med sig den kunskapen och gå vidare inom branschen, på en annan arbetsplats. Gemenskapen beskrivs som bra, den är dock ganska uppdelad på hotellet då det finns många olika avdelningar och kommunikationen inte är den bästa dem emellan. På frågan vad som kan höja statusen är svaret enhälligt: lön.

Städpersonalen beskriver sitt arbete som fysiskt tungt. De tagit upp problemet med chefen men fått till svar att det är ekonomin som styr, vilket gör att de tyvärr inte kan ta in mer personal för att underlätta arbetet. Personalen beskriver hur de får hjälpas åt för att klara vardagen och att de inte tror att de kommer att kunna jobba kvar i så många år till på grund av den höga arbetsbelastningen. Möjligheten att utvecklas på arbetsplatsen ser de som obefintlig. Det enda som en av intervjupersonerna beskriver som ett sätt att utvecklas är att hon fått hjälpa till i serveringen och köket någon enstaka gång. De anställda beskriver gemenskapen som bra. Alla som är anställda på städavdelningen har ett utländskt ursprung vilket gjorde att de hade lite svårigheter att förstå varandra till en början men nu går det bra. Även här beskrivs lön som den faktor som skulle höja statusen.

Det som alla tre yrkesgrupperna har gemensamt är att de ser lönen som den främsta faktorn för att höja statusen på yrket. Rothman (2005:127) beskriver goda arbetsförhållanden, förmåner, längre utbildning och högre lön som faktorer som kan ge högre status. Det är anmärkningsvärt att det enhälligt i alla åtta intervjuer är lön som intervjupersonerna upplever som den faktor som kan höja statusen. Lönen kan nog höja den tillskrivna statusen men det innebär också oftast ett större ansvar vilket vi då förstår höjer statusen på yrket. Det är en viktig aspekt att ta hänsyn till då arbetsuppgifterna och lönen hänger ihop. Det belyser en av intervjupersonerna så här:

Men alltså om en skulle leka med tanken att vi, vi kör en drastisk löneökning med 20 kronor i timmen då, det är ju orealistiskt, men då blir det ju mycket högre krav också och då blir statusen högre (Anton).

Det finns en uppfattning hos intervjupersonerna om att lön är något som förknippas med status. Det vi är frågande till är om statusen på arbetet verkligen påverkas av att lönen höjs då arbetsuppgifterna är desamma, den anställda är fortfarande städ-, butik-, eller serveringspersonal.

Utifrån det som framgår av arbetsuppgifterna och hur de beskriver dem tolkar vi det som att det är relativt lätt att byta ut personalen inom alla dessa tre områden, vilket kan ses som en

faktor för låg status. Den anställdes ersättningsbarhet menar Ulfsson och Flisbäck (2011:126) är en faktor för vilken status yrket anses ha. Vidare kan kön komma att spela in beroende på om det är ett kvinnodominerat arbete, som oftast anses ha låg status, eller om det är ett mansdominerat arbete, som oftast förknippas med hög status (Ulfsson 2006:204f). Utifrån vår studie kan vi se att det främst är hotellbranschen som är kvinnodominerad. Kön i förhållande till status är inget som intervjupersonerna nämner men vår tolkning är att det är en faktor som spelar in. Det är också något man kan se i Ulfsson Erikssons studie (2006) att kvinnodominerade yrken generellt hamnar längre ner i rangordningen.

4.6 Identifikation

När det gäller den sociala identiteten som intervjupersonerna skapar på sitt arbete, även kallad arbetsrelaterad identitet, kan vi utläsa att intervjupersonerna kopplar ihop den med den personliga identiteten som består av fysiska och psykiska karaktärsdrag (Ashforth & Mael 1989).

Ja men alltså vi kan ju säga så här jag känner mig ju rätt så öppen och social liksom och det är ju samma sak på jobbet och privat då. Och det är väl egentligen hur man är som person också, både privat och på jobb (Anton).

Det mönster vi kan se är att intervjupersonerna lyfter fram positiva personliga egenskaper för att förstärka och lyfta sin yrkesroll och sin arbetsrelaterade identitet som exempelvis öppen och social, hjälpsam och så vidare. Det är ett tydligt exempel på det Aurell (2001:12) menar, att individen till viss del kan välja vilken identitet denne vill lyfta fram beroende på kontexten. Har man ett jobb där det krävs att man agerar på ett visst sätt anpassar man sig och sin arbetsrelaterade identitet därefter för att underlätta jobbet. Städpersonalen utmärker sig dock och nämner inte sig själv och sin arbetsrelaterade identitet på det sättet som de andra intervjupersonerna. De gör ett tydligt avståndstagande från yrkesrollen och vill inte förknippas med den.

I dagens samhälle beskriver vi oss ofta, i mötet med andra, utifrån det vi arbetar med. Yrket och yrkestiteln blir en signatur och en del av en social identitet (Hughes 2008:338f).

Det pratade vi på här en gång också att en kan faktiskt... vad jobbar du med... en kan faktiskt säga säljare. För att en är ju säljare och det låter lite bättre. Jag är säljare på ”företagets namn” för det är ju det vi är (Inger).

Ovanstående citat är ett bra exempel för att belysa hur titeln kan komma att bli en signatur och att språket blir ett verktyg för att uttrycka vår identitet. Hur vi väljer att presentera oss kan komma att påverka hur människor uppfattar oss. Hughes (2008:338f) beskriver det som att människan ofta väljer den bästa av möjliga titlar vid en presentation. Ulfsson Eriksson &

Flisbäck (2011:103) beskriver tre teman, ”jag är”, ”jag jobbar som” och ”jag jobbar på/inom”, där man kan utläsa i vilken grad en individ identifierar sig med arbetet (se kapitel 2.5.1).

Majoriteten av de lågstatusanställda presenterar sig genom att säga ”jag jobbar på ”företagets namn”. ”Jag jobbar på” beskriver Ulfsson och Flisbäck (2011:116) som det mest distanstagande förhållningssättet. Genom detta sätt att presentera sitt arbete vill intervjupersonerna lyfta fram en viss bransch eller ett företag. Anser den anställde däremot att denne har ett yrke, till skillnad mot ovanstående personer, så presenterar personen sig genom att lyfta fram yrket istället för att säga att man jobbar på ett visst företag. Utifrån ovanstående resultatet är vår slutsats att intervjupersonerna förhåller sig distanserat till det och de identifierar sig i låg grad med sina jobb. Det kan vi utläsa när en av intervjupersonerna berättar att hon fått kommentarer med negativ ton och att hon känner en press från omgivningen att utbilda sig och göra något bättre i livet. En annan anställd beskriver att hon skäms över att säga vad hon arbetar med när hon pratar med sina vänner i sitt hemland. I Sverige går det bra men inte till vännerna i hemlandet, då hon är rädd för vad de ska tänka om henne då hon tidigare haft ett jobb med högre status. När de vännerna frågar vad hon arbetar med svarar hon enbart service för det tycker hon låter bättre. Samma person identifierar sig tydligt med sin tidigare utbildning genom hela intervjun, där frågorna får ställas flera gånger med ett förtydligande om att det handlar om det jobb hon har nu. Några av de personer vi intervjuade hade redan en hög utbildning som de inte kan använda sig av i Sverige. De skulle hellre arbeta med det som de är utbildade till och identifierar sig med och vill prata mer om det yrket än det jobb de har idag. Olikheter mellan utbildningssystemen och språksvårigheter gör dock att de inte kan jobba med det som de är utbildade till, här i Sverige.

Det mönster vi kan se i vår studie är att flera av intervjupersonerna befinner sig tillfälligt inom de olika jobben och vill på sikt utbilda sig eller byta jobb. Identifierar sig inte arbetstagaren med sin arbetsroll kan det leda till en ökad rörelse på arbetsmarknaden då den anställde oftare byter arbete. Frågan varför identifikation är viktigt kommer då upp. Ashforth och Mael (1989) belyser den så här:

Identification matters because it is the process by which people come to define themselves, communicate that definition to others, and use that definition to navigate their lives, work-wise or other.

4.7 Sammanfattning

Intervjupersonerna har alla en holistisk syn på arbetet och fritiden där de menar att de olika sfärerna hänger ihop och påverkar varandra. De har dock olika syn på hur de prioriterar mellan de olika sfärerna vilket påverkar hur de ser på sina jobb, även om det kan utläsas en viss skillnad på inställningen till sitt jobb hos intervjupersonerna så anses alla ha en instrumentell inställning. Hur intervjupersonerna valt sitt yrke är varierande. Några utgår ifrån

utbildning eller erfarenhet och andra menar att de inte har så många alternativ att välja mellan. Det påverkar också inställningen till jobbet och hur den anställde agerar på arbetsplatsen. Synen de anställda inom lågstatusyrken har på sina jobb är varierande. De flesta skulle rekommendera jobbet till familjen och vännerna, men främst som ett första jobb eller sommarjobb. Intervjupersonernas syn på sitt arbete går i linje med samhällets syn på det, där arbetet har låg status. Det framgick även uppfattningar om att det finns interna statushierarkier i de olika branscherna, främst inom handel där varorna man säljer verkade ha betydelse för statusen. Trots varierande arbetsuppgifter, var service och fokus på kunderna återkommande under intervjuerna, vilket kan ses som ett sätt att försöka höja statusen på yrket genom att lyfta fram specifika arbetsuppgifter. Alla intervjupersonerna beskrev lön som den faktor som skulle höja statusen på yrket. Det är en intressant faktor att diskutera då Rothman (2005) menar att lön kan vara en sådan faktor, medan vi kan ställa oss kritiska till detta (se kapitel 5.2). När det kommer till i vilken grad de anställda identifierar sig med yrket är vår tolkning att graden är låg och att flera intervjupersoner distanserar sig ifrån yrket genom att beskriva det som ett tillfälligt jobb.

5. Sammanfattande diskussion

Vi kommer i följande kapitel att redogöra för slutsatserna av vår undersökning och sedan föra en diskussion kring resultatet men också reflektioner vi gjort under arbetets gång.

5.1 Slutsats

Vi kommer nu utifrån vårt resultat att besvara vår forskningsfråga: “Hur upplever och förhåller sig lågstatusanställda till sitt jobb med utgångspunkt i status och identitet?” genom att beskriva de slutsatser vi har kommit fram till utifrån det empiriska materialet.

Upplevelsen de lågstatusanställda har av sitt jobb varierar, då det råder en delad uppfattning av vad de prioriterar. Där en del menar att arbetet är viktigast och det är genom det man förverkligar sig själv, medan andra menar att det är fritiden som är det viktiga och att arbetet bara är ett medel som ger en inkomst för att kunna ha en bra fritid. Det framkommer dock att alla har en holistisk syn där de beskriver arbetet och fritid som sammanhängande och att de olika sfärerna påverkar varandra. Trots den varierande prioriteringen av arbete och fritid finns det en gemensam upplevelse, hos samtliga, nämligen att deras yrke har en låg status. Både den tillskrivna och den förvärvade statusen upplevs gemensamt som låg då det inte krävs någon utbildning och de anställda är ersättningsbara menar de vidare att det enbart är lönen som skulle kunna höja statusen på deras yrken. Sättet de anställda presenterar sitt jobb speglar i vilken grad de identifierar sig med yrket. Det fanns ett genomgående mönster där vi kunde se att de flesta av intervjupersonerna använde sig av ordet arbete istället för yrke vid en beskrivning av jobbet och det speglade också det distanserade förhållningssättet de hade till det. Det förtydligades även i sättet att presentera jobbet på där det vanligaste sättet var att presentera det som ”jag jobbar på”, där det ligger ett stort fokus på företaget och inte på intervjupersonerna själva. Vår tolkning av intervjupersonernas svar och berättelser, trots att de beskrev att personliga egenskaper är viktiga i den arbetsrelaterade identiteten, är därmed att de identifierar sig med sina jobb i låg grad.

Förhållningssättet de anställda har gentemot den upplevda statusen och identifikationen är att många av dem beskriver det som att de befinner sig tillfälligt inom yrket medan andra upplever det som att de är nöjda och prioriterar andra saker i sitt liv. Det skulle mycket väl kunna vara så men det kan också vara så att vissa av intervjupersonerna använder det beskrivna förhållningssättet som ett försvar genom vilket de håller sig distanserade till yrket. Speciellt när det gäller identifikationen då det blir tydligt hos en del av intervjupersonerna att de skäms över sitt jobb och gärna förskönar bilden av det vid en presentation till andra.

5.2 Diskussion

Vi kan se att våra slutsatser överensstämmer med den rangordning som Ulfsdotter Eriksson (2006) kom fram till i sin studie, nämligen den att lågstatusanställda som grupp själva upplever statusen som låg. Trots att tanken med studien är att undersöka lågstatusyrken som grupp kan vi även utläsa intressanta skillnader mellan de olika yrkena. Vi ser att butikspersonalen är mer positiva till sitt yrke och framhäver personliga egenskaper som viktiga, exempelvis social och hjälpsam, medan personal inom städavdelningen inte alls vill identifiera sig med arbetet utan istället följer samhällets allmänna syn, där städning inte är ett eftertraktat arbete. Vi anser att de resultat som vår studie visar är bra att ha med sig när man planerar eller organiserar en verksamhet samt när man arbetar med arbetsmiljö. Som det nu är på exempelvis hotellet där vi genomförde vår undersökning var personalen från städavdelningen glada när de fick vara i serveringen, men ingen från serveringen önskade att vara på städavdelningen. Med vår nya kunskap, att serveringspersonalen identifierar sig mer med sitt yrke än de inom städavdelningen, skulle vårt fokus istället läggas på att stärka dem som grupp så att de kan identifiera sig med sitt yrke. Detta eftersom vi nu inser vikten av att de anställda kan identifiera sig med sitt arbete. Kanske genom att de får vara mer delaktiga i planering som rör hotellrum, att personal på städavdelningen erbjuds gratis lunch i restaurangen som en bonus för att de har ett tyngre arbete än serveringspersonalen eller att se över om något i schemat kan förbättras. Det vill säga fokusera på både den fysiska och den psykosociala arbetsmiljön för att göra det mer positivt att arbeta på städavdelningen istället för att ”belöna” genom att få arbeta i restaurangen. Vi tror det är viktigt att man tänker på och arbetar för att personal inom så kallade lågstatusyrken ska kunna identifiera sig med sina arbeten och inte bara fokusera på att höja statusen genom att ge högre lön, vilket vår studie visar skulle höja statusen på yrket. Vi anser inte att statusen på ett lågstatusyrke skulle höjas bara för att lönen höjs utan det handlar nog mer om att den anställde får ett större ansvar när lönen höjs. I vilken mån en anställd identifierar sig med sitt arbete kan också komma att spela en stor roll för hur denne agerar gentemot och i organisationen. Det är oftast mer ekonomiskt för företaget med positiv personal än tvärtom så det kanske lönar sig att lägga mer pengar på städpersonalen i det här exemplet. Vi tror att om personalen identifierar sig med sitt arbete så leder det till att de är mindre benägna att byta arbete, är mindre sjukskrivna och mer positiva till att företaget som helhet går bra då de känner sig mer delaktiga. De anställdas identifikation med arbetet kan i förlängningen komma att påverka hur företaget presterar (Ashforth & Mael 1989:131).

En annan reflektion vi gjorde kring uppsatsen och området som helhet var om statusen verkligen förändras genom studier kring ämnet eller om de snarare bidrar till att bibehålla eller godkänna den redan upplevda statushierarkin. Vår tanke är dock att det är viktigt att lyfta frågan och prata om status men risken kan vara att man placerar in yrken, och därmed människor, i olika fack. Forskningen kan komma att få ett bekräftande syfte där den rigida rangordningen består istället för att luckra upp, föra utvecklingen framåt, och skapa en ny syn på yrken och status i dagens samhälle.

Något som är intressant som vi inte haft möjlighet att vidareutveckla i denna studie, men som vi anser kan vara ett förslag på fortsatt forskning, är de interna statushierarkier som de anställda beskriver. Det är en intressant synvinkel genom vilken man ser på status och det kan diskuteras om det verkligen finns interna skillnader i branscherna eller om det är en hierarki vi skapar själva genom det behov vi har att kategorisera och rangordna (Ulfsson & Flisbäck 2011:14). Finns denna hierarki där från början eller är det bara ett sätt att försvara sig själv och sitt yrke genom att visa på att det finns andra som har det sämre än vad de själva anser sig ha? Ytterligare förslag på forskning skulle kunna vara att undersöka om det finns en ändrad uppfattning kring status när det gäller yrken där man arbetar med människor eftersom den uppfattning som framkommer under en del av intervjuerna verkar vara att yrken där man arbetar med människor bör värderas högre utifrån status sett. Det kan då anses stå i motsats till vad tidigare forskning kommit fram till.

När vi ser tillbaka på skrivandeprocessen kan den beskrivas som en berg- och dalbana. Vi har haft både upp och nedgångar eftersom vissa delar av uppsatsen har upplevts som svårare än andra. Några lärdomar vi tagit med oss under arbetet med denna uppsats är att man måste börja skriva, det går inte att vänta på att bli motiverad utan texten och arbetet växer fram under tiden samt även kunskap och insikter. Under intervjufasen upplevde vi det som svårt att ställa raka frågor eftersom det var upplevelse och känslor vi ville få en fördjupad kunskap om. Det var dock något som vi blev bättre på under intervjufasens gång, då vi reflekterade och skrev memos efter varje intervju.

Det kan sägas att resultatet inte skiljde sig så mycket från vår förförståelse men det som var utmärkande och gav oss ny kunskap var hur viktigt det är att den anställda identifierar sig med sitt yrke, både för sin egen del och för företaget.

Referenser

Litteratur:

Andersen, V, & Gamdrup, P. (1994). *Forskningsmetoder. I: Andersen, H. (red.) Vetenskapsteori och metodlära: en introduktion.* Lund: Studentlitteratur.

Carlsson, G. (1958). *Social mobility and class structure.* Lund: Gleerup.

Denscombe, M. (2000). *Forskningshandboken - för småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna.* Lund: Studentlitteratur.

Gardell, B. (1976). *Arbetsinnehåll och livskvalitet: en sammanställning och diskussion av samhällsvetenskaplig forskning rörande människan och arbetet.* Stockholm: Prisma i samarbete med Landsorganisationen i Sverige

Giddens, A. (2003). *Sociologi.* Lund: Studentlitteratur.

Hughes, E. C. (1971/2008). *The sociological eye: Selected papers.* New Brunswick: Transaction.

Isacson, M & Silvé, E. (2002). Yrken och yrkeskonstruktioner i det moderna och senmoderna samhället. I Abrahamsson, K. m.fl. (red.) *Utbildning, kompetens och arbete.* Lund: Studentlitteratur.

Karlsson, J. CH. (2013). *Begreppet arbete. Definitioner, ideologier och sociala former.* Lund: Arkiv förlag.

Kondo, D. (1990). *Crafting Selves. Power, Gender and Discourses of Identity in a Japanese workplace.* Chicago: University of Chicago Press.

Kvale, S. (1997). *Den kvalitativa forskningsintervjun.* Lund: Studentlitteratur.

Köhler, P-O, Hene, B. & Messelius, U. (2001). *Natur och kulturs svenska ordbok.* Stockholm: Natur och kultur.

Lantz, A. (1993). *Intervjumetodik.* Lund: Studentlitteratur.

Lindgren, M, Packendorff, J & Wåhlin, N. (2001). *Resa genom arbetslivet. Om människors organisationsbyten och identitetsskapande.* Lund: Academica Adacta AB.

Malmström, S, Györki, I. & Sjögren, P. A. (1994). *Bonniers svenska ordbok. uppl. 6.* Stockholm: Bonnier utbildning.

Patel, R. & Davidson, B. (2003). *Forskningsmetodikens grunder: att planera, genomföra och rapportera en undersökning. uppl. 3.* Lund: Studentlitteratur.

Pullen, A. & Linstead, S. (red.) (2005). *Organization and identity.* London: Routledge.

Rothman, R. A. (2005). *Inequality and stratification. Race, class and gender. uppl. 5.* New Jersey. Prentice Hall.

Strauss A. & Corbin J. (2008). *Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory*. Thousand Oaks, Californien: Sage.

Taylor, L. (1968). *Occupational sociology*. New York: Oxford University Press.

Thurén, T. (2007). *Vetenskapsteori för nybörjare*. uppl. 2. Stockholm: Liber.

Treiman, D.J.(1977). *Occupational prestige in comparative perspective*. New York: Wiley.

Trost, J. (1997). *Kvalitativa intervjuer*. uppl 2. Lund: Studentlitteratur.

Ulfsdotter Eriksson, Y & Flisbäck, M. (2011). *Yrkesstatus. Erfarenhet, identitet och erkännande*. Malmö: Liber AB.

Ulfsdotter Eriksson, Y. (2012). *Yrke*. Malmö: Liber AB.

Forskningsrapporter:

Svensson, L.G. (2003). Yrkes- och professionssociologi. I: Blomsterber, M. & Soidre, T. (red.) *Reflektioner: perspektiv i forskning om arbetsliv och arbetsmarknad*. Forskningsrapport 132. Göteborg: Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet.

Pingel, B & Robertsson (1998). Yrkesidentitet i sjukvård – position, person och kön. *Arbete och hälsa vetenskaplig skriftserie*. Solna, Arbetslivsinstitutet.

Avhandlingar:

Aurell, Marie (2001). *Arbete och identitet: om hur städare blir städare*. Diss. Linköpings universitet.

Eriksson, Birgitta (1998). *Arbetet i människors liv*. Diss. Göteborgs universitet.

Ulfsdotter Eriksson, Y. (2006). *Yrke, status och genus. En studie om yrken på en segregerad arbetsmarknad*. Diss. Göteborg: institutionen för Sociologi, Göteborgs universitet.

Åmossa, K. (2004). *Du är NK!: konstruktioner av yrkesidentiteter på varuhuset NK ur ett genus- och klassperspektiv 1918-1975*. Diss. Stockholms universitet.

Artiklar:

Ashforth, B.E. & Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *The Academy of Management Review*, 14, s. 20-39.

Bose, C. & Rossi, P.H. (1983). Gender and Jobs: Prestige standings of occupations as affected by gender. *American sociological review*. Vol 48. Nr 3. s.316-330.

Furåker, B, Orban, P. & Soidre-Brink T. (1997). Uppfattningar om yrken – en fråga om social distans. *Arbetsmarknad och arbetsliv*. Årgång 3 nr 4 s.277-293.

Kira, M. & Balkin, D.B. (2014). Interactions between work and identities: Thriving, withering, or redefining the self? *Human Resource Management Review*. Vol 24, nr 2, s. 131–143.

Nakao, K & Treas, J. (1994). Updating occupational prestige and socioeconomic scores: How the new measures measure up. *Sociological Methodology*, Vol. 24. s.1-72.

Thielbar, G. & Feldman S.D. (1969). Occupational Stereotypes and Prestige. *Social Forces*. Vol. 48, nr. 1, s. 64-72.

Wegener, Bernd (1992). Concepts and measurement of prestige. *Annual Review of Sociology*. Vol. 18 s.253-280.

Internet:

Vetenskapsrådet (1990) *Forskningsetiska principer*. [Elektronisk]. Tillgänglig: <http://www.codex.vr.se/texts/HSFR.pdf> [2015-04-19].

Bilaga 1 - 100 yrken rangordnade utifrån status (Ulfsson Eriksson 2006:233)

Rank	Yrken	Rank	Yrken
1	Ambassadör	51	Skolkurator
2	Läkare	52	Grundskolelärare
3	Domare (jurist)	53	Reseledare
4	Professor	54	Akupunktör
5	Advokat	55	Elektriker
6	Pilot	56	Facklig ombudsman
7	Verkställande direktör	57	Byggnadsarbetare
8	Forskare	58	Kriminalvårdare
9	Civilingenjör	59	Snickare
10	Statsråd	60	Frisör
11	Idrottsproffs	61	Socialsekreterare
12	Civilekonom	62	Trädgårdsmästare
13	Veterinär	63	Dansare
14	Datakonsult	64	Bibliotekarie
15	Filmproducent	65	Förskolelärare
16	Tandläkare	66	Lokförare
17	Aktiemäklare	67	Kosmetolog
18	Riksdagsledamot	68	Bilmontör
19	Ingenjör	69	Bagare
20	Psykolog	70	Bilreparatör
21	Programledare på TV	71	Lantbrukare
22	Skattedirektör	72	Barnskötare
23	Revisor	73	Skräddare/sömmerska
24	Webbdesigner	74	Kontorssekreterare
25	Journalist	75	Metallarbetare
26	Personalchef	76	Brevbärare
27	Författare	77	Väktare
28	Officer	78	Undersköterska
29	Dataoperatör	79	Skogsarbetare
30	Reklamare (Art Director)	80	Bussförare
31	Skådespelare	81	Vägarbetare
32	Präst	82	Fastighetsskötare
33	Apotekare	83	Matros
34	Polis	84	Fiskare
35	Banktjänsteman	85	Taxichaufför
36	Brandman	86	Personlig assistent
37	Sociolog	87	Vårdbiträde
38	Meteorolog	88	Affärsbiträde
39	Fotomodell	89	Postkassörska
40	Flygvärdinna	90	Servitör/servitris
41	Barnmorska	91	Hemvårdsassistent
42	Miljövärdinspektör	92	Vaktmästare
43	Guldsmed	93	Hamnarbetare
44	Gymnasielärare	94	Snabbköpskassörska
45	Kock	95	Parkarbetare
46	Sjukgymnast	96	Biljettkontrollant
47	Rockmusiker	97	Sophämtare
48	Sjuksköterska	98	Städerska
49	Kronofogde	99	Gatuköksbiträde
50	Konstnär	100	Diskare

Bilaga 2 - Intervjuguide

Hur upplever och förhåller sig lågstatusanställda till sitt arbete/yrke utifrån status och identitet?

Bakgrund:

Familjesituation:

Ålder:

Hur/vad menar du? Varför? Hur?

Löneform:

Anställningsform:

Kan du ge exempel?

Utbildning:

Kön:

Kan du utveckla det?

Vad hände sen?

Intervjufrågor

Hur kommer det sig att du valt detta yrke?

Hur länge har du haft din nuvarande tjänst?

Kan du berätta lite om dina nuvarande arbetsuppgifter?

Ditt val av arbete, speglar det andra val i ditt liv eller hur du valt att leva?

Vilket av begreppen arbete och yrke skulle du beskriva ditt jobb med?

Status

Beskriv din syn på ditt arbete/yrke?

Beskriv hur du upplever ditt arbete/yrke med hjälp av tre känslor.

Hur tror du att andra ser på ditt arbete/yrke?

Hur förhåller du dig till detta? (omgivningens reaktioner)

Vad anser du att ditt arbete/yrke har för status?

Ditt arbete/yrke kan anses som ett lågstatusyrke, utifrån Ulfsdotter Erikssons studie, tankar kring det?

Finns det möjligheter att utvecklas/gå vidare inom arbetet/yrket?

Vad tror du skulle kunna höja statusen på ditt arbete/yrke?

Eventuella alternativ:

- Lön
- Utbildning
- Karriärmöjligheter
- Större inflytande/påverkan
- Teknisk utrustning

Identifikation

När du träffar nya människor, till exempel på en fest, hur presenterar du då dig själv och vad du jobbar med? Vilka reaktioner brukar du få? (Jag är, arbetar som/med)

Vart ser du dig själv om 5 år?

Hur ser gemenskapen ut på din arbetsplats?

Skulle du rekommendera detta arbete till dina barn?

Varför/varför inte?

Övrigt.