



UiO • Universitetet i Oslo

Ansattes yrkes- og organisasjonsidentifisering etter en virksomhetsoverdragelse

En casestudie fra SJ Norge

Vilde Andrea Rokne

Masteroppgave i pedagogikk
Kunnskapsutvikling og Læring i Arbeidslivet
45 studiepoeng

Institutt for pedagogikk
Det utdanningsvitenskapelige fakultet

15.06.2021

© Vilde Andrea Rokne

2021

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

Sammendrag

Tittel

Ansattes yrkes- og organisasjonsidentifisering etter en virksomhetsoverdragelse
– en casestudie av SJ Norge

Forfatter

Vilde Andrea Rokne

Eksamen

Master i pedagogikk
Studieretning: Kunnskapsutvikling og
læring i arbeidslivet

Semester

Vår 2021

Emnekode

4491

Stikkord

Reformer
Identifisering
Yrkesidentitet
Organisasjonsidentitet
Identitetsarbeid
Identitetstrusler

Sammendrag

Formålet med studiet er å få et innblikk i hvordan identifiseringsprosesser blir påvirket i lys av en reform i norsk jernbanesektor. Reformen i norsk jernbanesektor utgjør et interessant utgangspunkt for identifikasjon, da sektoren har opplevd lite endringer på over 100 år. Organisatoriske begrep slik som identifisering har stort sett blitt brukt i privat sektor og det er dermed behov i Norge for kunnskap på feltet.

Oppgavens problemstilling ble undersøkt ved et case-studie av SJ Norge, hvor studiets empiri baserer seg på intervju av 9 medlemmer i organisasjonen. I en organisasjon er det et komplekst system som tillater medlemmer til å identifisere seg med en rekke ulike identiteter. Oppgavens fokus ligger på det individuelle nivået hvor en ser på hvordan reformen har påvirket identifikasjonen opp mot yrkes- og organisasjonsidentiteten. I denne sammenheng ble også identitetsarbeid og identitetstrusler aktuelle begrep.

Studien viser til at yrkesidentiteten har opplevd lite endringer og identifikasjonsprosessene opp mot dette har ikke blitt påvirket i så stor grad. Identifikasjon opp mot organisasjonsidentiteten har derimot opplevd større endringer. Det aktive og ubevisste identitetsarbeidet her, har nå blitt bevisst hvor det virker til at identitetstrusler innenfor jernbanesektoren er noe de ansatte må navigere seg gjennom. Oppgaven viser til at selv om yrkesidentiteten står sterkt, ønsker samtlige å identifisere seg med organisasjonsidentiteten. Dette kommer frem i en rekonstruksjon, hvor de aktivt jobber med å knytte sin individuelle identitet opp mot organisasjonen. Oppgaven viser videre til årsaker dette arbeidet forekommer og hvilke trusler som påvirker negativt.

FORORD

2021 er et år jeg aldri vil glemme, ikke bare markerer det slutten på et 5 års studieforløp - det markerer så mye mer. Jeg tar farvel med jobben jeg har hatt og trivdes med i 6 år, jeg skal bli samboer, og ta fatt på arbeidslivet. Det er vemodig å si farvel til studietiden, samtidig som jeg er utrolig spent på hva fremtiden vil bringe.

Arbeidet med dette prosjektet har vært lærerikt og spennende. Jeg er stolt over å ha fullført, da dette i motsetning til bacheloroppgaven har vært et ensomt arbeid, ikke bare på grunn av selve arbeidet, men den situasjonen verden har vært og er i. Det har vært mange utfordringer knyttet til pandemien, og det er dermed mange som fortjener en stor takk for å ha stilt opp, selv om avstanden har vært større enn tidligere.

Først vil jeg takke min veileder, Eric Breit. Du har vært en gode støtte gjennom hele prosjektet og gitt meg gode tilbakemeldinger, uten hjelpen din ville ikke dette prosjektet blitt realisert.

Jeg vil også takke SJ Norge som har stilt opp med deltakerne og gjøre prosjektet mulig.

Så vil jeg takke min familie og kjæreste. Avstanden og masterskriving har til tider ført til frustrasjon, men dere har stilt opp og vært der for meg. Jeg setter pris på dere.

Vilde Andrea Rokne

Innholdsfortegnelse

<i>1. Innledning</i>	1
1.2 Presentasjon av tema.....	1
1.3 Aktualitet.....	2
1.4 Oppgavens oppbygging	5
<i>2. Det teoretiske rammeverket</i>	6
2.1 Introduksjon	6
2.2 Identifisering.....	7
2.3 Organisasjonsidentitet.....	10
2.4 Yrkesidentiteter.....	11
2.4 Identitetsarbeid.....	12
2.6 Reformen	14
2.7 Oppsummering teoretisk rammeverk.....	17
<i>3. Casebeskrivelse</i>	18
3.1 Jernbanereformen.....	19
3.2 Fra NSB til Vy gruppen As.....	20
3.3 Privatisering/Banestrekninger/Jernbanen legges ut på anbud.....	21
3.4 SJ Norge AS - selskapshistorikk.....	21
<i>4. Metode</i>	23
4.1 Vitenskapsteoretisk grunnlag.....	23
4.2 Et kvalitativt forskningsdesign	25
4.3 Datainnsamling	27
4.4 Utvalg og rekruttering.....	29
4.5 Analyseprosessen.....	32
4.6 Ethiske vurderinger.....	37
4.7 Forskningsstudiens kvalitet.....	37
<i>5. Presentasjon av funn og analyse</i>	40
5.1 Identifisering med yrket og/eller organisasjonen.....	40
5.2 Identitetsarbeid og rekonstruksjoner.....	45
5.3 Faktorer som har hemmet eller fremmet identifisering	51
5.4 Oppsummering fra analyse og funn.....	59
<i>6. Diskusjon</i>	60

6.1 Identifisering opp mot yrkes- og organisasjonsidentiteten	61
6.2 Navigasjon av identifikasjon opp mot yrket og organisasjonsidentiteten	65
6.3 Hemmende eller fremmende faktorer for identifiseringsprosesser.....	67
7. <i>Konklusjon</i>	70
7.2 Studiens begrensninger og forslag til videre forskning	73
<i>Litteraturliste</i>	76
<i>Vedlegg</i>	81
Vedlegg 1: Godkjenning fra NSD.....	82
Vedlegg 2: Informasjonsskriv.....	85
Vedlegg 3: Intervjuguide	88

Figurer

Figur 2. 1– relasjonen mellom de teoretiske begrepene (forfatters konstruksjon)	17
Figur 3.1: Struktur over eierskap i jernbanesektoren (Bane-Nor, 2018).	20
Figur 3.2: Organisasjonskart over SJ Norge	22
Figur 4.1: Oversikt over deltakerne	30
Figur 4.2: første steg i analysen - bli kjent med materialet.....	34

Tabeller

Tabell 4.1: initial kodingsprosess	35
Tabell 4.2: oversikt over analysen i steg 4.....	36
Tabell 4.3: oversikt over endelige tema og undertema	37
Tabell 5.1: forskningsdeltakere i intervjuet	40
Figur 7.1:– oppfattet forhold mellom de teoretiske begrepene.....	71

1. Innledning

I offentlig og privat sektor har reformer vært en viktig strategi for utvikling, spesielt internasjonalt, men i de senere årene har også dette økt nasjonalt. En av de største omstillingene i Norsk forvaltning siden Telecom bransjen er jernbanereformen, hvor man har gjennomført en stor satsing på norsk Jernbane. Ifølge regjeringen (2020) er dette nødvendig for å ha et konkurransedyktig alternativ, som fremmer nytenking og innovasjon. Videre sier de at å bryte opp i monopoler og tilrettelegge for konkurranse på like vilkår er en krevende prosess. I slike prosesser blir ofte identifisering nevnt som et viktig aspekt man må være klar over og se på hvordan det blir påvirket. I 2016 ble jernbanen lagt ut på anbud, hvor den ble delt opp i ulike pakker som ble konkurranseutsatt. Som en konsekvens av jernbanereformen ble tidligere ansatte virksomhetsoverdratt, som er en strategi som faller innenfor reformer. Denne oppgaven vil ta for seg SJ Norge som vant pakke 2 Nord, her vil jeg se på hvordan identifiseringen til de ansatte blir påvirket i lys av dette, opp mot yrkes- og organisasjonsidentiteten.

1.2 Presentasjon av tema

Får å kunne studere hvordan en virksomhetsoverdragelse påvirker de ansatte, ble identifisering det begrepet jeg landet på for å kunne gi meg det nødvendige begrepsapparatet for studiet. Identifisering, slik som mange andre begrep, har blitt konseptualisert i ulike fagtradisjoner, som påvirker hvordan man bruker og forstår konsekvensene av begrepet. I denne oppgaven velger jeg å se på det som noe som aktivt jobbes med av medlemmer av organisasjonen, og dermed ble oppgaven bygget rundt intervjuer gjort med ansatte. Det ble til sammen gjort 9 intervjuer med ansatte, hvor det ble hensiktsmessig å se hvordan de føler, tolker og handler. Denne oppgaven ble dermed utviklet med den hensikt å se på hvordan ansatte sin identifiseringsprosess blir påvirket når man opplever å bli virksomhetsoverdratt. En virksomhetsoverdragelse tar sted når en virksomhet overføres fra en arbeidsgiver til en annen, helt eller delvis. Jeg vil referere til selve caset som en virksomhetsoverdragelse. Dette blir i denne oppgaven overgangen fra Vy til SJ. Reformen blir brukt som et paraplybegrep for ulike strategier slik som virksomhetsoverdragelse, men fellesnevneren er at assettene, overføres fra et selskap til et nytt.

1.2 Problemstilling

Denne studien tar for seg identifisering i bedriften SJ. Deltakerne i studien var tidligere ansatt i den statseide bedriften Vy, hvor de har vært gjennom endringer i form av en virksomhetsoverdragelse til SJ. En slik omstilling i offentlig sektor er en unik mulighet å få innsikt i et tema jeg opplever som lite utforsket. Jeg ønsker å undersøke hvordan de ansatte identifiserer seg med organisasjonen, og hva som legger grunnlaget for at slike prosesser enten hemmes eller fremmes. Dette gjøres på bakgrunn av en virksomhetsoverdragelse, som fungerer som et bakteppe for hvordan identifisering blir påvirket etter slike omstillinger.

Oppgaven vil redegjøre for identifisering for det gitte tidspunktet undersøkelsen er gjennomført, og se på hvilke prosesser som kan ha påvirket dannelsen av øyeblikksbildet på organisasjonsidentiteten. Med dette som utgangspunkt lyder problemstillingen i denne oppgaven som følger:

Hvilken rolle spiller virksomhetsoverdragelse i Norsk jernbane inn på ansattes yrkes- og organisasjonsidentifisering?

For å utdype problemstillingen videre har jeg kommet frem til følgende forskningsspørsmål:

- 1. I hvilken grad identifiserer de jernbaneansatte seg med yrket og/eller organisasjonen etter en virksomhetsoverdragelse?*
- 2. Hvordan 'jobber' ansatte med å identifisere seg med den nye organisasjon de skal jobbe innenfor? Og hvordan kommer disse til uttrykk?*
- 3. Hvilke faktorer hemmer eller fremmer utviklingen av en felles organisasjonsidentitet i den nye organisasjonen?*

1.3 Aktualitet

Reformer er en populær strategi for en bedrifts utvikling og overlevelse, og blir ofte referert til i forskning som Merger & Aquisitions (Cartwright & Schoenberg, 2006). Selv om det er et svært populært strategisk valg, viser forskning at få lykkes når det kommer til å oppnå ønskede effekt i ettertid (Thorbjørnsen, 2011; Amiot, Terry & McKimmie, 2012; Balmer & Dinnie, 1999; Kusstatscher & Cooper, 2005). Det er mange forskere som har prøvd å forklare hvorfor reformer ofte ender opp med å bli mislykket - hvor både årsakene og antall prosent er

sprikende. Årsakene til hvorfor det ikke lykkes kan grovt sett deles opp i to ulike tilnærminger basert på tidligere forskning. På den ene siden finner vi at det økonomiske aspektet har fått mye oppmerksomhet, hvor man ofte opplever for høye forventninger rundt kostnadsbesparelser og økonomiske gevinster i en slik prosess. Her blir det sagt at alt mellom 50 til 80 prosent ikke når sine finansielle mål (Thorbjørnsen, 2011; Amiot, et, al., 2012).

I løpet av de siste 10-15 årene har det derimot blitt et økende fokus på det menneskelige perspektivet, som hevdes å være årsaken til at alt mellom 50 til 80 prosent ikke lykkes (Kusstatscher & Cooper, 2005). Forskning i nylige år som tar for seg den menneskelige siden, har stort sett fokusert på kultur. Kultur er vanskelig å måle og blir sett på som implisitte og forutinntatte normer som er vanskelig for en forsker å måle (Colman, 2020). Begrep som har fått mindre oppmerksomhet er; organisasjonsidentitet og identifiseringsprosesser. De ulike begrepene har ulike tilnærminger til hvordan man velger å se på hvordan menneskene blir påvirket av endringer som følge av reformer, men kan oppsummeres i noenlunde like konsekvenser. Dersom det blir påvirket negativt eller positivt kan det ha en korrelasjon med jobbtilfredshet, motivasjon, tilhørighet, lojalitet og gjennomtrekk av ansatte (Bartels, Douwes, Jong & Pruyn, 2006). Individuer blir i større grad en tidligere sosialisert inn i organisasjonene vi tilhører, hvor man ønsker individuell motivasjon til fordel for organisasjonen. Forskingen er som oftest knyttet opp til forskning og studier hvor to ulike organisasjoner med egne ansatte blir til et selskap og må nå jobbe sammen som en enhet. Her fokuserer man på ulikheter mellom de to gruppene og konsekvensene av dette, inkompatible kulturer eller identiteter som føler seg truet av de man enten blir en del av eller skal lage en ny enhet sammen med (Colman, 2020).

I Norge har ikke fenomenet fått den samme oppmerksomheten, da det kan sies at Norge var motvillig til reformer, frem til midten av 1990-tallet, som kan være på grunn av en god økonomisk situasjon og et fungerende forvaltningsapparat (Lægreid og Rykkja, 2016). Norsk forvaltning har, til tross for den tilsynelatende motstandsdyktigheten, likevel blitt påvirket av internasjonale reformtrender slik som New Public Management. NPM har satt sine spor i ulike sektorer siden 1990-tallet, hvor man har fått økt autonomi i direktorat og statseide selskap (Lægreid og Rykkja, 2016). De senere årene har også konkurranseutsetting fått mer oppmerksomhet. I offentlig sektor, i Norge de siste 10-15 årene har man hatt en rekke selskaper som har blitt påvirket. Blant annet sammenslåingen av trygdeetaten, arbeidskontoret og sosialtjenestene i kommunene til NAV, sammenslåing av mindre høyskoler til større

enheter og sammenslåingen av Statoil og Norsk Hydro (Solstad, 2009). Jernbanesektoren hvor dette caset tar sted, har tradisjonelt sett vært en av Norges største og eldste institusjoner. Norge fikk sin første jernbane i 1854, hvor det i takt med økningen av handel og samferdsel ble innført jernbanenett. Norges StatsBaner (NSB) ble opprettet i 1883 som statlig forvaltningsbedrift, som forvalter norsk jernbane (Broch, 1936; Bane-Nor, 2019). Selv om den har gjennomgått endringer siden opprettelsen i 1883, hvilket vil beskrives i kapittel 3, forble bedriften et statlig eid forvaltningsorgan frem til 2016 – hvor jernbanereformen ble innført. Den tidligere offentlige sektoren ble delt opp i pakker og deretter lagt ut på anbud. Dette har ført til store endringer i en sektor som ellers har vært lite påvirket.

Til tross for en økende trend av reformer også i Norge, er forskningen på feltet mangelfull når det kommer til hvordan menneskelige faktorer blir påvirket. Det er mye som tyder på at i Norge har fokuset i forskningen på virksomhetsoverdragelser stort sett vært på det økonomiske og juridiske felt, hvor spørsmål rundt skatterett, selskapsrett og arbeidsrett ofte blir forsket på for å nevne noen (Gaughan, 2011; Thorbjørnsen, 2011). Hvorav de menneskelige faktorene er noe mangelfullt. Internasjonalt ser vi en økende trend, men i Norge har det enda ikke blitt viet like mye oppmerksomhet. Den forskningen som er tilgjengelig fra Norge som omhandler de menneskelige faktorene i prosesser som tar sted som følge av reformer, er ofte knyttet til en sammenslåing av to ulike selskaper, hvor fokuset ligger på hva som skjer med identiteten når ansatte fra to ulike organisasjoner må forenes (e.g. Statoil - Hydro, i Coleman, Stensaker, Tharaldsen, 2011).

Det aktuelle caset skiller seg fra eksisterende forskning på området, og det plasserer seg derfor i et lite utforsket felt, om hva som skjer med ansattes identifiseringsprosesser etter en virksomhetsoverdragelse. Oppgavens formål er å bidra til å få større innsikt i hva man burde ta hensyn til når det kommer til ansattes identifiseringsprosesser, for å lykkes med lignende strategier og kaste lys over omstillinger i offentlig sektor. Det er mangelfullt når det kommer til forskning på hvordan identifikasjon blir påvirket i offentlige reformer og oppgaven sikter dermed på å bruke organisatoriske begrep knyttet til reformer i jernbanen, og hvordan dette kan være med på å gi innsikt og kunnskap om identifikasjon hos ansatte, som går gjennom lignende situasjoner i norsk offentlig sektor.

1.4 Oppgavens oppbygging

Kapittel 1 - her har jeg gjort rede for formålet, aktualiteten og presentert problemstillingen, samt forskningsspørsmålene. Jeg har også gjort rede for hvordan det aktuelle caset skiller seg ut fra tidligere forskning, og hvordan denne oppgaven plasserer seg i et lite utforsket felt - tross mye forskning rundt de samme begrepene dog i en annen kontekst.

Kapittel 2 - dette kapittelet vil presentere det teoretiske rammeverket for oppgaven. Her vil aktuell teori presenteres og relevante begrep gjøres rede for. Dette legger grunnlaget for analysen og diskusjonen.

Kapittel 3 - her vil jeg presentere det aktuelle caset, *jernbanereformen*, som fungerer som et bakteppe for denne avhandlingen.

Kapittel 4 - har som hensikt å belyse de ulike metodiske valgene som er tatt gjennom arbeidet med denne oppgaven,

Kapittel 5 – er oppgavens funn- og analysekapittel, her vil empirien som utgjør konteksten for oppgaven presenteres. Resultatene presentert er ment for å gi et grunnlag for diskusjoner knyttet til oppgavens problemstilling og forskningsspørsmål.

Kapittel 6 – her vil oppgavens problemstilling og forskningsspørsmål diskuteres opp mot presentert empiri og det teoretiske rammeverket.

Kapittel 7 – vil oppsummere studiens hovedfunn og hvilke bidrag denne studien gir til aktuell forskning innenfor organisasjonsforskning. Det vil også avslutningsvis presenteres studiens begrensninger og forslag til videre forskning.

2. Det teoretiske rammeverket

Teorikapittelet er delt opp i 2 hoveddeler, i første del vil jeg presentere begrepet *identifisering* sett i lys av sosial identitetsteori. Identifisering kan forekomme i ulike ledd, hvor jeg i denne oppgaven vil vise til begrepene *yrkes-* og *organisasjonsidentitet* som to aktuelle begrep en kan identifisere seg med. I andre del vil jeg ta for meg teori rundt *reformer*. Til slutt vil jeg oppsummere hvordan det teoretiske rammeverket kan sammenstilles og hvordan det skal anvendes videre i oppgaven.

2.1 Introduksjon

For å forstå hvor identifikasjon stammer fra må man først legge rammene for hva identitet er. Begrepet identitet er et ord vi har hørt om i det daglige, de fleste har en formening om hva som ligger i ordet og er ofte knyttet til spørsmålet “hvem er jeg?”. Innenfor nyere forskning har det fått oppmerksomhet fra en rekke ulike fagdisipliner, og en enstemmig definisjon av begrepet kan dermed være vanskelig å finne, men man sier ofte at det omhandler hvem vi er som menneske, hvordan vi identifiserer oss i relasjon til andre ved å lage et skille mellom hva som er likt og ulikt. Det er ens person måte å vise hvem man er i samhandling med andre i en sosial verden. Ved å skille mellom hva som er meg og hva som er deg, kan man lage et skille mellom hvem en person er og hvilken gruppe man faller innenfor, og hvilke grupper som er ulike. Tradisjonelt sett blir identitet sett på som noe relasjonelt, og tett knyttet til affekter og emosjoner (Tajfel og Turner, 1979; Whetten og Godfrey, 1998; Ashfort & Mael, 1996).

Fenomenet identitet har også fått oppmerksomhet i organisasjonslitteraturen de siste tiårene, og har hatt innflytelse på forskningen. Det har spesielt vært innflytelsesrikt i sosial identitetsteori – hvilket denne oppgaven støtter. Teorien har sitt opphav fra psykologien og blir sett på som individets viten om man hører til sosiale grupper – med emosjonelle verdier i gruppen (Tajfel & Turner, 1979). Det blir beskrevet som de aspektene ved individers selvbilde, som stammer fra de de sosiale kategoriene vedkommende ønsker å tilhøre. I følge Tajfel og Turner (1979) baserer dette seg på tre teoretiske prinsipper; det første handler om at individer ønsker å opprette et positivt selvbilde, den andre baserer seg på den sosiale identiteten der man kan favorisere sin gruppe når man sammenligner med andre. Det siste går ut på at dersom identiteten ikke er tilfredsstillende ønsker man å forlate gruppen, for så å slutte seg til en gruppe som blir sett på som mer positiv – eventuelt forsøke å gjøre gruppen man er en del av mer positiv. Hvilken kategori man ønsker å tilhøre vil bidra til å skape en

forståelse av hvem man er, og dermed blir det antatte medlemskapet med på å utvikle selvet (Ashforth & Mael, 1996). Evalueringen av egen gruppe vil innebære referanser til andre grupper, hvor de aktuelle gruppene man kan sammenligne seg med er kontekstavhengig. Ofte vil dette være knyttet til variabler om likheter og forskjeller (Tajfel & Turner, 1979).

2.2 Identifisering

Det finnes ulike måter for hvordan identifisering kan konseptualiseres og forstås. Ashfort og Mael (1989) mener identifisering har et kognitivt utgangspunkt, hvor atferd og affekt er potensielle konsekvenser av identifisering. Edwards (2005) mener identifisering har en kognitiv, en evaluerende og en atferds komponent. Han viser videre til at ulike konseptualiseringer kan føre til ulike målinger og resultater.

I tråd med sosial identitetsteori, tar denne oppgaven utgangspunkt i at identifikasjon også er en sosial prosess. Dette er prosessen som foregår dersom et individ opplever at organisasjonens karakteristikk er attraktive for en selv og samsvarer med egne verdier slik at man *identifisere* seg med organisasjonen. Der organisasjonsidentitet fokuserer på «identity of» fokuserer identifikasjon på «identification with» (Hatch & Schultz, 2002). Identifisering er altså den prosessen som knytter individets og organisasjonens identitet sammen, og står sterkest når man opplever det å ivareta identiteten oppfyller individuelle behov (Ashfort & Mael, 1989; Hatch & Schultz, 2002). På denne måten skjer identifisering når man integrerer synet på organisasjonen mot sin egen identitet. Prosessen er sosial, og forekommer for å føle en tilhørighet til andre medlemmer, hvor man tar del i både suksess og nederlag. Desto sterkere den aktuelle identiteten, enten det er yrket eller organisasjonen, en søker å identifisere seg med, desto lettere er det å kunne identifisere seg og handle i samsvar med hva som er ønskelig for identitetens verdier (Ashfort & Mael, 1989). Det vil føre til at de målene eller verdiene gruppen har, blir internalisert til individets mål, og man vil jobbe hardt for å komme dit sammen (Hatch & Schultz, 2002; Colman, 2020). Her er selvrefererende et viktig aspekt. Det er når medlemmer av organisasjonen opplever en kollektiv oppfatning av at de tilhører den bestemte gruppen. Her er altså individers konstruksjoner av hvilken gruppe de oppfatter de hører til essensielt. Her blir identifisering den selvrefererende prosessen som knytter et bånd mellom organisasjonen eller yrket og individet (Colman, 2020).

Ifølge sosial identitetsteori er organisasjoners hovedfunksjon å tilby medlemmene sine en sosial identitet som muliggjør å definere seg selv på bakgrunn av attributter som står sentralt i organisasjonen. Steder hvor en synlig organisasjonsidentitet står sterkere i organisasjonen kontra andre identiteter, gjør denne prosessen lettere for individet (Ashfort & Mael, 1989). Interaksjonen mellom medlemmer, likhet, nærhet, felles historie og delte mål vil bidra til å øke mulighetene for at identifisering skjer i organisasjonen (Ashfort & Mael, 1989).

2.2.3 Effekter av identifisering

Atferden og holdningene til medlemmer vil bli formet av graden de identifiserer seg med gruppen. Ifølge Colman (2020) kan en sterk identifikasjon med organisasjonen eller yrket være den viktigste motivasjonsfaktoren for at de ansatte ønsker å gjøre en god jobb. Det er også med på å skape mening, involvering, lojalitet og samhandling innad i organisasjonen (Colman, 2020). Forskning viser også til at ansatte som identifiserer seg med organisasjonen blir mindre disponible til å forlate organisasjonen (Goia, Schultz & Corley, 2000). En organisasjon burde dermed strebe etter å legge til rette for at identifisering lett kan ta sted innad i organisasjonen. Faktorer som har vist seg å påvirke hvorvidt identifisering tar sted er tydelig distinkte kjennetegn, hvor det er lett for andre å vite hva som gjør organisasjonen unik. Konkurransen mellom organisasjonen og eksterne aktører vil bidra til å minske konkurransen innad, og bidra til økt organisatorisk identifisering (Pratt, 2001). Organisasjonen burde dermed strebe etter å ha ansatte som identifiserer seg med organisasjonen. Spesielt er det viktig i dagens samfunn hvor økende konkurranse, globalisering, strategier og kamp om dyktige ansatte er mer aktuelt enn tidligere (Bartels et al., 2006). Ifølge Kvåle og Wæraas (2017) gjør endringer i samfunnet at identifisering blir essensielt og nødvendig. Konkurransen mellom aktører er ikke lenger knyttet til kun å få mest mulig kontroll over markedet – det er minst like viktig å beholde gode ansatte og ha en sterk identitet. Dette er svært aktuelt i dette caset, da man tidligere ikke hadde andre aktører å sammenligne seg med og ikke minst bli sammenlignet med. Det er også spesielt viktig for geografiske spredte organisasjoner, som er gjeldene for oppgavens undersøkelses case. Som vist er det avdelinger spredt fra Oslo til Bodø. Slik kan en sterk organisasjonsidentitet som ansatte identifiserer seg med, være med på å gi et konkurransefortrinn ved at man blir valgt foran andre aktører (Kvåle & Wæraas, 2017).

På den andre siden kan identifisering ha negative effekter i følge Ashfort og Kreiner (2004), både for individer samt organisasjonen. Det kan komme av at et individ knytter sin

identifikasjon for sterkt til organisasjonen hvilket resulterer i at man mister den individuelle identiteten. Dette kan gi individer et rosenrødt bilde av egen organisasjon, hvor man reduserer evnen til å kunne se feil i egen organisasjon. Det kan også føre til mindre fleksibilitet, antisosial atferd, mangel på kreativitet, og konflikter med folk som ikke er medlemmer av organisasjonen. Når det kommer til at individer kan inne ha multiple identiteter i en organisasjon kan dette også føre til konflikter dersom det er uoverensstemmelser mellom blant annet yrkesidentiteten og organisasjonens identitet, som kan føre til lavere tilhørighet, villighet til å jobbe mot mål og motivasjonen til de ansatte (Ashfort & Kreiner, 2004).

2.2.4 Sosialkonstruktivistisk tilnærming

Denne oppgaven tar utgangspunkt i en sosialt konstruktivistisk tilnærming, som vil si at konseptualiseringen av hvem vi er konstrueres gjennom sosial samhandling, og har sitt opphav fra sosial identitetsteori. Konseptualiseringen av hvem vi er skjer ved at medlemmer samhandler og skaper gjennom dialog et bilde av hvem vi er, ikke som noe objektivt (Colman, 2020). I det sosialkonstruktivistiske perspektivet er det medlemmene selv som definerer hvilken identitet en innehar. Det anses derfor som et selvrefererende konsept, hvor det er medlemmene som gir uttrykk for hvem de er på et individuelt nivå. Fokuset blir på forholdet mellom den selvoppfatningen individet har av seg selv og gruppeatferden (Tajfel & Turner, 1979). Som individer ønsker man at de rundt skal oppfatte en som attraktive og man vil bli anerkjent. Dersom ansatte opplever at for eksempel organisasjonen de jobber i er attraktiv er sjansene større for at de identifiserer seg med organisasjonen, som har vist seg å ha flere konsekvenser – blant annet at ansatte som er mer lojale og føler større forpliktelse (Goia, et. al., 2000). Oppmerksomheten flyttes bort fra selve innholdet, og over til prosessen hvor identitet skapes gjennom, som er sosialt konstruert.

Innad i organisasjonen kan det eksistere en rekke ulike sosiale identiteter medlemmer besitter samtidig, ofte referert til som multiple identiteter. Ofte ser man et fokus på organisasjonsidentitet som overordnet, men i en organisasjon er det en kompleks struktur som tillater medlemmer å identifisere seg med andre sosiale grupper, blant annet arbeidsgruppen, avdelingen, type arbeid, alderskull og beliggenhet. (Ashforth & Mael, 1996; Bartels, et. al., 2006). Sosial identitet kan komme fra en rekke ulike opphav, hvor en utydelig og lite utalt felles organisasjonsidentitet kan føre til at man søker etter identitet andre steder. Organisasjoner kan legge til rette for identifisering ved å vise til at de er distinkte, har synlige

grupper utenfor som setter. Dermed blir tydelige sosiale grupper viktige for at identifisering skal ta sted. I denne oppgaven ser jeg det som aktuelt å presentere to ulike begreper en kan identifisere seg opp mot; *organisasjonsidentitet* og *yrkesidentitet*.

2.3 Organisasjonsidentitet

Begrepet blir ofte kreditert til Stuart Albert og David A. Whetten (1985) som introduserte organisasjonsidentitet i deres artikkel “Organisational Identity”, som sa at fenomenet dukker opp når medlemmer av en organisasjon stiller spørsmål slik som: “hvem er vi?” “hva vil vi være?” “hva karakteriserer oss som organisasjon?”. Svarene på slike spørsmål forteller noe om hvordan medlemmene oppfatter organisasjonen de tilhører. Det konstrueres i en prosess hvor medlemmer i en organisasjon sammenligner sin egen organisasjon med andre og reflekterer over disse seg imellom, deretter dannes OI ved en indre dialog og sosial interaksjon. I dette ligger det at det er en forutsetning at OI kommer til uttrykk ved tale og handlinger, slik kan medlemmene først oppnå en felles forståelse av hva som kjennetegner organisasjonen. Identitetspåstandene kan være eksplisitte, formelle påstander eller uformelle antagelser gjort mellom medlemmene. De formelle kommer ofte til uttrykk gjennom strategidokumenter, på nettsidene eller i årsrapporter, det er selskapets uttalte verdier eller visjoner. Medlemmenes oppfatninger og mer uformelle identitetspåstander, kan ikke observeres på lik linje som de formelle, da de kommer til uttrykk i samtaler, utsagn og påstander. På denne måten blir organisasjonsidentitet vist gjennom fortellinger og beskrivelser av medlemmer. Prosessen der identitetspåstander kommer til uttrykk gjennom kan oppleve uenigheter og motsetninger. Det betyr at det kan være uenigheter om hvem vi er, hva som er og hva som bør være organisasjonens karaktertrekk. Det er altså ens organisasjons måte å skille mellom hvem er vi og hvem er vi ikke, dette kan skje både innad og utad i en organisasjon. På lik linje som et individ ønsker å plassere seg innenfor en kategori, men samtidig se seg selv som forskjellig fra andre - har en organisasjon det samme behovet.

Albert og Whetten (1985) hevdet at ikke alle identitetsutsagn er legitime - de må oppfylle tre kriterier;

- Det måtte referere til noen elementer som skiller organisasjonen fra det som er naturlig å sammenligne den med: *Distinktivt*
- Elementer som blir sett på som essensen av organisasjonen: *Sentrale*
- Elementer som er stabile over tid eller viser til en kontinuitet: *Vedvarende*

De tre kriteriene er både nødvendige og tilstrekkelige for å definere en organisasjons identitet ifølge Albert og Whetten (1985). De henger også tett sammen: hvis en identitetspåstand må differensiere fra en organisasjon er det antageligvis slik at de påstandene referer til noe vedvarende og sentralt. Er det ikke sentralt og vedvarende er påstanden mest sannsynlig heller ikke distinkt. Organisasjoner har forpliktelser som gir føringer for hvordan de over tid forplikter seg til å handle. Disse forpliktelsene er det som definerer organisasjonen, og identitetspåstander som blir beskrevet over lengre tid blir legitime fordi de er vedvarende. Medlemmene fremhever og vektlegger distinktive og sentrale trekk ved organisasjonen fordi de opprettholder en forståelse av hva organisasjonen er i nåtid, samt hva fremtiden holder. På denne måten har medlemmene et behov for kontinuitet hvor man opprettholder den historiske og fremtidige organisasjonsidentiteten (Colman, 2020).

Siden organisasjonsidentitet først begynte å få oppmerksomhet har det skjedd mye. Albert og Whettens (1985) kriterier har blitt problematisert i senere tid. Organisasjonsidentitet har lidd samme skjebne som andre som opprinnelig ble brukt på individnivå og senere på organisasjonsnivå, man kan glemme at en organisasjon ikke er en person. Organisasjonsidentitet blir dermed som sådan å prøve å definere den kollektive oppfattingen, og dermed blir organisasjonsidentitet summen av konsensus medlemmene har om hvem vi er (Colman, 2020). Organisasjonsidentitet blir dermed sett på som en pågående prosess som er i stadig redefinisjon av medlemmene på et kollektivt nivå. Desto synligere den organisatoriske identitet er, jo mer sannsynlig er det at individer vil handle i samsvar med organisasjonens interesser og samarbeid mellom medlemmer (Ashfort & Kreiner, 2004). Når medlemmene identifiserer seg med organisasjonen, kan dette påvirke deres motivasjon for felles handling mot mål og følelse av tilhørighet og samhold for å gjøre en innsats. Når den sosiale identiteten til individer blir knyttet opp mot organisasjonen, skapes det en forbindelse mellom «hvem er jeg» opp til «hvem er vi» (Colman, 2020).

2.4 Yrkesidentiteter

Innad i organisasjoner har man en rekke ulike sosiale grupper en kan knytte seg opp til, hvor arbeidsgruppen er en av dem. I denne oppgaven vil dette bli referert til som yrkesidentiteter. Yrkesidentitet kan bli sett på som et viktig aspekt for å definere en persons individuelle identitet og blir sett på som en viktig kilde for tilfredstillelse i jobben og grad av

mestringsfølelse. Tajfel og Turner (1979) mener i tråd med sosial identitetsteori at yrkesidentitet stammer fra hvorvidt de ansatte selv opplever å tilhøre den bestemte sosiale gruppen gjennom identifikasjon med dem. Identifikasjon til ulike grupper blir med dette den individuelle internaliserte prosessen et individ gjør for å identifisere seg med bestemte grupper. Her kommer ofte status inn i bildet, da mennesker ønsker å opprettholde et positivt selvbilde, hvor utdanning, ferdigheter og ansettelsesforhold er med på å definere hvorvidt man knytter seg til den bestemte gruppen.

Yrkesidentitet kan forstås som en identifisering opp mot yrket og den sosiale gruppen som innehar samme jobb. Individer knytter sin individuelle identitet opp mot spesifikke aktiviteter, roller eller kunnskap som tar sted inne i (Riketta & van Dick, 2005). Riketta og van Dick (2005) oppdaget gjennom en metaanalyse rundt ansattes tilknytning, at gjennomsnittet av identifikasjon var sterkere til arbeidsgruppen enn organisasjonen. Dette kan ifølge Ashfort og Johnson (2001) begrunnes med at de er mest synlige for individer, da man i arbeidshverdagen interagerer med medlemmer i samme gruppe oftere enn man gjør med medlemmer utenfor sin egen arbeidsgruppe. Interaksjonen mellom ulike ledd foregår også i form av klassifisering av den gruppen man tilhører, og dermed er det å anta at organisasjonsidentiteten som overordnet kommer mer i bakgrunnen. Ansatte i lavere orden vil også ha en mer konkret og eksklusiv form, enn identiteter høyere i hierarkiet (Ashfort & Johnson, 2001).

Det har blitt argumentert for at bedrifter burde strebe etter å ha multiple identiteter, for lettere å kunne tilpasse seg omgivelsene (Goia, et. al., 2000). En for sterk tilknytning til utelukkende for eksempel organisasjonen eller yrket kan føre til vanskeligheter å endre seg og tilpasse seg de endringer som forekommer. Dette kan også vise seg i den form at man dis-identifiserer seg med den ene eller den andre, dersom en av identitetene overskygger den andre. Med dette blir ikke multiple identiteter negativt, men kan føre til positive konsekvenser i den form av villighet til å kunne gjennomgå endringer, samt mulighetene til å aktivere spesifikke identiteter i bestemte situasjoner (Ashfort & Johnson, 2001).

2.4 Identitetsarbeid

For å kunne oppnå identifikasjon krever det at et identitetsarbeid ligger til grunn. Identitetsarbeid ble introdusert av Sveningsson og Alvesson (2003) for å vise til hvordan identitet er en prosess kontra noe objektivt en innehar som individ. Det bygger på Giddens

(1991) forestilling om at identitet er refleksiv, hvor individer spiller en aktiv rolle i utvikling av identiteter. På denne måten blir identitetsarbeid en utvikling, hvor man fokuserer på å bli, i stedet for å være (Alvesson, Ashcraft & Thomas, 2008). Det utfordrer tradisjonelle syn på stabile identiteter og innfører det som et dynamisk og mangesidig fenomen. Identitetsarbeid er altså et aktivt, emosjonelt og kognitivt arbeid hvor prosesser konstruerer en relativ sammenhengende følelse av tilknytting til sosiale grupper. Dette foregår i en aktiv samhandling med andre. Identitet og identitetsarbeid blir derfor relasjonelt avhengig av hverandre, fokuset er på prosesser og aktiviteter, og er en kontinuerlig prosess (Alvesson, et. al, 2008). Det er spesielt aktuelt hvor de kontekstuelle rammene til individer endres, slik som i dette caset, hvor en virksomhetsoverdragelse har tatt sted.

Identitetsarbeid er en del av hverdagen og er pågående til enhver tid. Det forekommer i narrative fortellinger eller interaksjoner. Alvesson, Ashcraft & Thomas (2008) gjør videre et skille ved å hevde at identitetsarbeidet kan være bevisst og ubevisst. Hvor den hverdagslige ofte er mer ubevisst og automatisk. Hvor det kan bli mer bevisst i situasjoner hvor det tidligere identitetsarbeidet ikke lenger kan jobbes med ubevisst. Dette er ofte kontekstuelle forhold, hvor reformer blir relevant i denne oppgaven, som fører til at en må moderere og rekonstruere tidligere identifiseringer. Brudd på tidligere identitet som har blitt dannet under sosialisering, må på ny utvikles og tilpasses den nye situasjonen man befinner seg i.

Selv om identitetsarbeid viser til en aktiv prosess, er det fortsatt kontinuitet i arbeidet og en følelse av sammenheng i identiteten man identifiserer seg med. Dette er knyttet til den emosjonelle biten og et ønske om opplevd kontinuitet. Derfor vil man aktivt jobbe mot å identifisere seg med det som er attraktivt, nesten som en kontinuerlig investering i ulike identiteter (Davies & Harré's, 1990). Dette fører til en følelse av kontinuitet som er ønskelig å oppnå, gjennom gjentagende identitetsarbeid.

Individer eksponeres for ulike identiteter eller sosiale grupper de kan identifisere seg med, hvor noen er situasjonsbestemte og andre mer stabile i den form at de blir opprettholdt over tid. Dermed blir identitetsarbeid noe man gjør for å plassere seg i en gruppe, kontra integrerende mekanisme som forekommer. Individer reforhandler og reflekterer, over hvilke posisjoner som er ønskelig og positiv for ens selvbilde – bevisst og ubevisst. I slike prosesser blir også grupper en ikke identifiserer seg med tydelige og en posisjonere seg i en bestemt kontekst. Her er det som vist muligheter for konflikter dersom motsetningene innad i

organisasjonen blir for store. En kan blant annet oppleve at yrket og organisasjonen fremstår som motsetninger, og man velger dermed å «investere» mer i en over den andre. Individider har dermed muligheter til aktivt å velge selv gjennom identitetsarbeid, hvem man ønsker å identifisere seg med, hvor man deltar i gruppens verdier og mål (Davies & Harré's, 1990).

2.6 Reformers

I tillegg til en økt oppmerksomhet rundt identifisering, er det også økt interesse for hvordan denne prosessen blir påvirket av reformer. Som vi har sett er det viktig for organisasjoner å være bevisste på hvordan identifisering kan påvirke – enten det er negativt eller positivt. De kontekstuelle rammene rundt fører til endringer i forholdene rundt steder der identifisering forekommer. Reformers har utviklet seg til å bli et populært strategisk valg i et miljø i stadig endring for en bedrifts utvikling og overlevelse (Cartwright & Schoenberg, 2006). Det er en av de mest synlige aktivitetene en organisasjon kan gjøre for å implementere nye strategier. Det tillater selskaper å internalisere, fjerne konkurrenter, akkumulere nye ressurser, produkter og teknologier. Man ser at det fikk fart på 2000-tallet (Gaughan, 2011; Cartwright & Schoenberg, 2006), årsaken til den økende graden av reformers blir forklart av Sikora (2006) som lav inflasjon, deregulering og økninger i aksjemarkedet. Det er en vital del av både sterk og svak økonomi, det tillater sterke selskap å vokse raskere enn deres konkurrenter og sikrer at svakere selskap overlever. Økningen av reformers har også ført til en øking innen forskning på fenomenet, og har i de siste tiår blitt forsket på tvers av ulike fagtradisjoner og en rekke omfattende teoretiske rammeverk (Gaughan, 2011). På grunn av økningen av reformers og dens skiftende natur i vår globaliserte verden er også behovet for oppdatert og konstant forskning i feltet nødvendig (Gaughan, 2011). Reformers har som nevnt blitt påvirket av new public management, som blir sett på som moderniseringsideer for offentlig sektor hentet fra privat sektor (Røvik, 2007, s. 34).

2.6.1 Konsekvenser av reformers

I reformers, er det ofte definert tre ressurser en organisasjon kan akkumulere; *fysisk kapital*, *organisasjonens kapitale ressurser* og *den menneskelige ressurs kapitalen*. Riktig implementering blir sett på som nøkkelen til verdiskapning (Colman, 2020). Seo og Hill, 2005 sier at det er den sistnevnte som har følelser og burde dermed være den faktoren man er mest bevisst over, og er ofte den faktoren i forskning som blir sett på som grunnen til at reformers

mislykkes (Kusstatscher & Cooper, 2005). For å sørge for at reformer lykkes, må man altså forstå hvordan det påvirker de menneskene som deltar (Seo & Hill, 2005). Reformen fører til at grensene til organisasjonen må redefineres og nye mennesker blir innlemmet i den eksisterende organisasjonen eller man kombinerer to likeverdige parter. Man må altså redefinere hva som kjennetegner “oss” og hvem er “vi” nå. I forskning dominerer det enten hva som skjer med det selskapet som blir integrert i selskapet som kjøper, eller hvordan to likeverdige selskap skal integreres til å bli et nytt selskap (Colman, 2020). Et tema som ofte fører til spørsmål rundt hvordan man skal integrere er spørsmål rundt autonomi og beslutningsmyndighet. En antagelse man ser går igjen er at den enheten som blir overført vil oppleve tap av autonomi, som fører til konflikt blant de ansatte. Hvor igjen dette blir sett på som nødvendig for å oppnå en felles identifikasjon hos de ansatte hvor de ulike delene av organisasjonen samhandler (Colman, 2020). Identifikasjon blir veldig aktuelt i dette caset, da det innebærer et forsøk på å utvikle felles forståelse av hvem selskapet er i lys av en reform. Det blir sett på som essensielt for å utvikle en felles organisasjonsidentitet, og sikre at man jobber mot felles målsettinger. Hvorvidt man får til en sosial identifikasjon er sett på som avgjørende for de ansattes tilfredshet, samt beholde de ansatte etter at reformen har tatt sted (Colman, 2020).

2.6.2 Forholdet mellom virksomhetsoverdragelse og identifisering

Når et individ skal svare på hvem er vi, er det avhengig av situasjonen og konteksten man befinner seg i. Som vi har sett kan reformer føre til store eller små endringer for medlemmer hvor konteksten blir endret og dette kan igjen påvirke definisjonen på «hvem er vi». Konteksten er avhengig av hvem man har å definere seg med. Den sosiale konstruksjonen blir nå påvirket av reformen og kan føre til konsekvenser for de sosiale identifiseringsprosessene innad i organisasjonen.

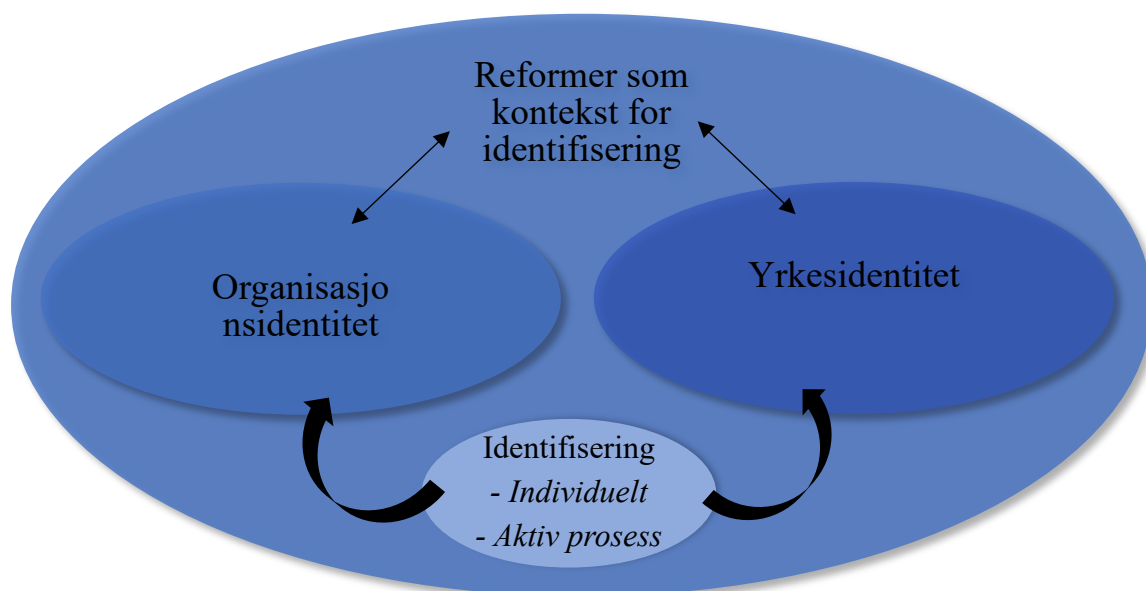
Selv om det kan virke som det vedvarende kriteriet først introdusert av Albert og Whetten (1985) er uten relevans i sosialidentitetsteori og den sosialkonstruktivistiske tilnærmingen, krever det fortsatt at medlemmene opplever det som stabilt over tid. Det vil si at de som deltar må oppleve en sammenheng mellom tidligere beskrivelser av hvem organisasjonen er, hva den står for, og hva man skal stå for i fremtiden. Dette er med på å skape en såkalt stabilitet til tross for endringer. I tråd med sosial identitetsteori, ønsker individer å føle en aksept og anerkjennelse, hvor man oppnår dette gjennom de sosiale gruppene man tilhører. Det vil

dermed bli en stabilitet fordi man søker etter å bevare de trekkene i organisasjonen som fremstår som attraktive for individets selvfølelse og som er sosial akseptert for de andre (Dutton & Dukerich, 1991). Det kan virke som en av årsakene til at dette ikke blir nevnt så mye i denne retningen er på grunn av forskning som først og fremst har basert seg på konseptuelle og teoretiske bidrag – kontra faktiske observasjoner og analyser av fenomenet over tid. Forskning som baserer seg på data innsamlet på ett gitt tidspunkt, har ikke mulighet til å beskrive endringsprosesser over tid. Det kan derfor være vanskelig å forklare hvordan det er vedvarende eller foranderlig. Dermed blir identifisering viktig for å fange opp hvordan ansatte aktivt jobber med å identifisere seg med organisasjonen, hvor både identifiseringen med nåværende og tidligere organisasjon er relatert til medarbeidernes tilfredshet. Slik blir resultatene av identifisering en viktig faktor for hvordan resultatene av en reform blir (Empsom, 2004, referert i Colman, 2020).

2.6.3 Identitetstrusler

Etter reformer blir det sett på som kritisk å etablere en ny identitet som er felles for de ansatte. Det blir ofte sett som løsningen på eventuelle negative konsekvenser av reformer (Bang, 2011). Der det er ønskelig i prosessen fra den gamle identiteten opphører til den nye foregår på en konstruktiv måte, hvor eventuelle sorger eller konflikter i prosessen blir løst slik at man ikke opplever et stort brudd i identifiseringen i form av identitetstrusler. Kontekstuelle forhold, slik som reformer, kan altså påvirke negativt. Identitetstrusler kan forstås som omstendigheter som motbeviser eller fører til en prosess hvor individer stiller spørsmålsteget ved egne oppfatninger. Det er enhver tanke, handling eller opplevelse som utfordrer det positive bildet av identiteten. Dette kan forekomme både på et individuelt nivå, mot yrkesgruppen, eller organisasjonen (Ravasi & Schultz, 2006). Positive tanker en har om identiteten til gruppen, kan bli utfordret og truet. Dette kan føre til blant annet en selektiv identifisering, hvor man distanserer seg fra den gruppen som ikke lenger kan tilby det positive bildet mot en gruppe som har mulighet å tilby dette (Albert, Ashforth, & Dutton 2000). Reformen har vist seg å føre til identitetstrusler i den form at man opplever ulik behandling i gruppene som nå jobber sammen. Her vil man vurdere om man blir behandlet rettferdig og verdsatt av organisasjonen som en gruppe. Her er det viktig med god kommunikasjon og at man som ansatt opplever å bli sett og hørt, for å redusere sjansene for identitetstrusler (Tyler, 2001).

2.7 Oppsummering teoretisk rammeverk



Figur 2. 1– relasjonen mellom de teoretiske begrepene (forfatters konstruksjon)

Figur ovenfor viser til hvordan de aktuelle begrepene presentert i teorien henger sammen. Vi ser at identifisering er den individuelle prosessen som er aktiv ut mot andre sosiale grupper. Reformen blir her de kontekstuelle rammene, som i dette caset har ført til at man nå er ansatt i ny organisasjon. Spørsmålet blir dermed hvordan reformen eventuelt kan påvirke den individuelle identifiseringsprosessen opp mot organisasjonsidentiteten og yrkesidentiteten. Utvalget av teori er ment for å gi en forståelse som vil være tilstrekkelig for å kunne belyse problemstillingen. Tidligere forskningen dreier seg derimot hovedsakelig rundt hvordan dette foregår på bakgrunn av to ulike grupper som blir sammenslått og forsøker å jobbe etter et felles mål. Dermed forsøker denne oppgaven å anvende de samme begrepene, men i en annen kontekst enn tidligere. Samfunnsforskning på identifisering er både essensielt og nødvendig, da identifisering viser seg å ha en rekke positive konsekvenser dersom det forekommer i en positiv forstand. Hvor igjen man ser dersom man får en negativ identifisering kan det føre til blant annet en høyere turnover, motivasjon og villighet til å jobbe for felles mål.

Identifiseringen er en konstant og aktiv prosess som kan foregå mot en rekke ulike sosiale grupper innad i en organisasjon. I denne oppgaven har jeg valgt å trekke frem yrkes- og organisasjonsidentitet som to aspekter et individ kan identifisere seg med.

Organisasjonsidentitet blir noe som befinner seg i den kollektive bevisstheten til organisasjonens, hvor man tolker den sosiale verden og gjennom samhandling tilegner den en felles mening (Hatch & Schultz, 2002). Yrkesidentiteten blir den sosiale gruppen man tilknytter seg til basert på arbeidsgruppen eller yrket. Både OI og yrkesidentitet kan eksistere samtidig, uten å være i konflikt med hverandre. De kan også velge en selektiv identifisering hvor man ikke identifiserer seg med den ene. Identifisering til både og har vist ulike fordeler, hvor organisasjoner burde strebe etter å oppnå både og.

Denne oppgaven tar utgangspunkt i at identifisering er en dynamisk prosess hvor man hele tiden deltar i en konstruksjon av ulike identiteter. Teorien gir et grunnlag for å kunne beskrive hvordan man i dialog og samhandling med andre medlemmer kommer frem til hva organisasjonsidentiteten er. I denne samhandlingen blir identifisering den selvreflekterende prosessen individet går gjennom for å skape et bånd mellom sin individuelle identitet opp mot andre. Individets identifisering kan bidra til endringer eller opprettholdelse av identiteter, og det tar sted når det blir ansett som et viktig aspekt ved deres eget selvbilde.

3. Casebeskrivelse

I denne delen vil jeg presentere bakgrunnen for det aktuelle caset denne oppgaven tar for seg, virksomhetsoverdragelsen fra Vy (tidligere NSB) til SJ. Jeg ser det som aktuelt å presentere bakgrunnen og historien til hvor de ansatte kommer fra for å gi et overblikk over hvilke endringer de har vært igjennom. Dette fordi jeg ser på jernbanereformen og å vinne anbudet, som ikke bare å få ny arbeidsgiver for de ansatte, men grunnlaget for oppgavens problemstilling. NSB ble etablert i 1883 som en statlig forvaltningsbedrift, og var historisk sett en av Norges største og eldste institusjoner, hvor formålet var å binde landet sammen, og transportere varer og mennesker over lange avstander i landet. NSB ivaretok disse samfunnsoppgavene i over et århundre, mens toglinjer gradvis ble bygget og omgjort til et omfattende jernbanenett som strekker seg over 4000 kilometer i dag (Broch, 1936; Bane-Nor, 2019). NSB forble et av landets største organisasjoner under samferdselsdepartementet, frem til 1996, da organisasjonen gikk gjennom endringer. Etter vedtak i stortinget ble

forvaltningsbedriften delt opp i en infrastruktur, kalt Jernbaneverket, og en for drift av tog, NSB. Dette var første steg å fragmentere jernbanen for konkurranseutsettingen av jernbanen i 2016, hvor driften, og infrastrukturen ikke ble ivaretatt av en organisasjon (NSD).

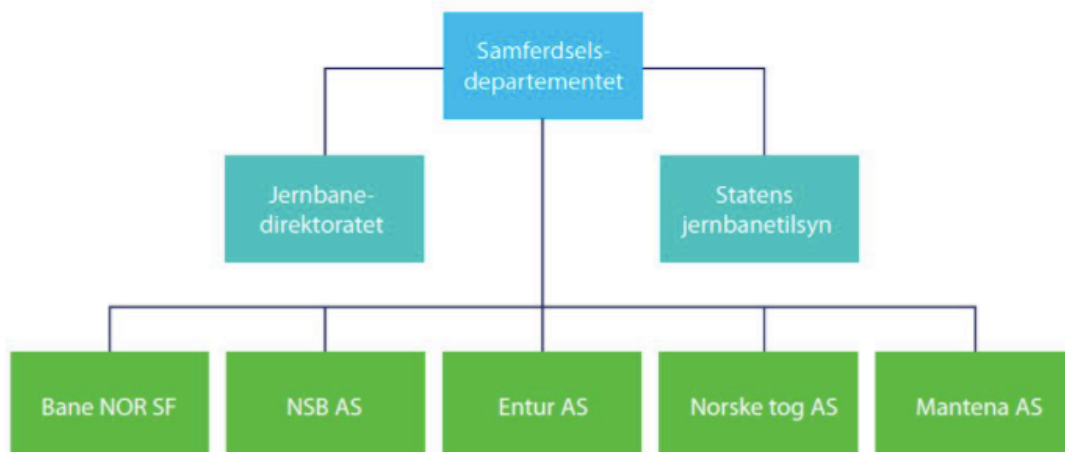
3.1 Jernbanereformen

I 2013 annonserte Ernas Solberg regjering i sin politiske plattform, gjennom Sundvollen-erklæringen, at man skal reformere norsk jernbanesektor. Reformen skulle inneholde offentlig kjøp av persontogtrafikk i Norge (Regjeringen, 2013). I plattformen fremkom det at jernbanen skulle være et konkurransedyktig alternativ for passasjerer, hvor regjeringen ville øke investeringer samt konkurranse på sporet (Regjeringen, 2013). I forbindelse med konkurranseutsettingen var det også annonsert at Jernbaneverket og NSB ville gå gjennom en omorganisering for å oppnå en «hensiktsmessig styringsstruktur, en forretningsmessig innretning og tydelige mål.» (Regjeringen 2013, s. 67).

Våren 2015 presenterer og slutter stortinget seg til jernbanereformen, som fremkom i stortingsmeldingen “på rett spor - reform av jernbanesektoren”, to år etter regjeringen tiltrådte og annonserte ambisjonene for jernbanesektoren. Dette utgjorde de første fundamentale endringene i organisasjonen og Norsk jernbanesektor siden 1996. De strukturelle endringene som følge av dette tok sted ved årsskiftet 2016/2017. Her skulle Jernbaneverket som ble opprettet i 1996, deles i en strategisk og operativ del, man skulle rendyrke ansvarsfordelingen og gjøre det tydelig hvem som var ansvarlig for ulike oppgaver. Jernbaneverket opphørte, mens to nye selskaper ble innført; Jernbanedirektoratet og Bane-Nor. Jernbanedirektoratet er et forvaltningsorgan under samferdselsdepartementet og har ansvar for de langsiktige målene, strategisk utvikling av togtilbud og koordinering av transport med andre kollektivtransport. Bane-Nord, også eid av Samferdselsdepartementet, erstattet det tidligere Jernbaneverket, de skal stå for den operative driften, herunder infrastruktur og brukervennlige tjenester i jernbaneinfrastrukturen (Olsen & Longva, 2017).

Selv om man i jernbanesektoren, gjennom reformen i 1996, fikk en mer forretningsmessig innretning, hadde fortsatt NSB komparative fortrinn. Dermed ble et ledd i konkurranseutsettingen å transformere NSB til et rendyrket transportselskap, for å gjøre det mer attraktivt for andre, samt for å muligheter å konkurrere på like vilkår (BaneNor, 2018). NSB ble skilt fra eierskap over togmateriellet, togvedlikehold, salg og ansvar for

billetteringsfunksjonen. Det ble skilt ut i 2017 i form av opprettelse 3 nye statlige selskaper; Norske Tog AS, Entur AS og Mantena AS. Hvor Norske Tog AS sine oppgaver er togmateriellet til de ulike operatørene og sørge for anskaffelse og forvaltning av materiellet. Entur AS, fungerer som en nasjonal salgskanal hvor man kan kjøpe togbilletter. Mantena AS står for vedlikehold og verkstedtjenester for materiell (NSD,).



Figur 3.1: Struktur over eierskap i jernbanesektoren (Bane-Nor, 2018).

3.2 Fra NSB til Vy gruppen As

Etter denne endringen i det opprinnelige NSB, følte ikke styret lenger at navnet var dekkende eller representativt, da over halvparten av ansatte i konsernet jobbet i Nettbuss og selve infrastrukturen hadde tilhørt Jernbaneverket (nå Bane-Nor) siden 1996. Dermed ble det kjent den 12. mars 2019 at NSB skulle samle togvirksomheten og bussvirksomheten under det nye navnet Vy (NSD, a). Ifølge foretaksloven må et foretaksnavn bestå av minst tre bokstaver, og gjennom en ekstraordinær generalforsamling den 22. mars i 2019 i NSB AS, ble det vedtatt at de skulle endre navn til VyGruppen AS. Endringen trådte i kraft 30. november 2019, og ble svært omstridt da de vedtok navneendringen uten politisk behandling.

Til tross for et omstridt navnebytte ble navnet beholdt, og VyGruppen AS er i dag et aksjeselskap eid av staten ved Samferdselsdepartementet. Selskapet hadde det meste av persontrafikken i Norge frem til de ulike trafikkpakkene ble lagt ut på anbud, hvor de måtte konkurrere med andre selskaper om trafikken.

3.3 Privatisering/Banestrekninger/Jernbanen legges ut på anbud

I 2018 ble flere jernbanestrekninger utlyst i form av trafikkpakker på 8-10 år, for anbud og konkurranse på drift av strekningen. Trafikkpakke 1 Sør; Sørlandsbanen, Arendalsbanen og Jærbanen, var den første pakken som ble lagt ut på anbud. Go-Ahead Nordic vant anbudet, og begynte trafikk på banene i desember 2019 (Svingheim, 2018). Trafikkpakke 2 Nord ble deretter lagt ut, her var regionsstrekningene Dovrebanen og Nordlandsbanen, samt regiontrafikken på Trønderbanen, Rørosbanen, Meråkerbanen, Raumabanen og Saltenpendelen. Deretter ble trafikkpakke 3 Vest, omfatter Bergensbanen, Vossebanen og lokaltrafikken mellom Arna og Bergen. Vy trafikkpakken vant trafikkpakke 3 Vest i desember 2019 (Svingheim, 2018).

3.4 SJ Norge AS - selskapshistorikk

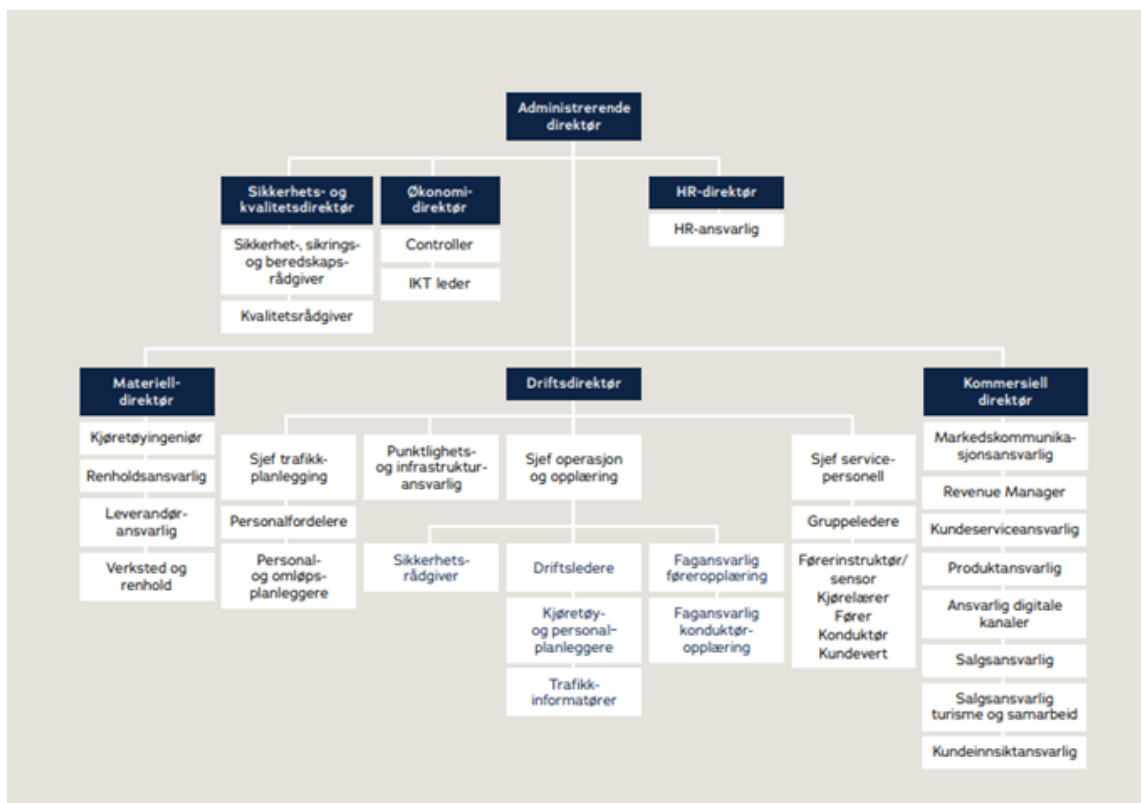
Som nevnt vil denne oppgaven ta for seg ansatte som har vært med i virksomhetsoverdragelsen i pakke 2, jeg vil derfor kun ta for meg denne videre. Målet med konkurransen i pakke 2 Nord er at persontrafikken skal øke, flere skal velge toget og kundetilfredsheten skal øke (Svingheim, 2018). Det skal også bidra til å;

- utvikle regiontilbudet i Trøndelag,
- sikre at togsettene blir utnyttet på best mulig måte,
- sørge for en vellykket innføring av nye togtyper
- etablere en effektiv, kunde- og markedsorientering
- et velfungerende samarbeid mellom berørte kommuner
- sørge for et sømløst tilbud av persontogtrafikken og øvrige kollektiv transport som ikke inngår i pakken,
- og utprøving av ny teknologi (Svingheim, 2018).

I anbudsprosessen om trafikkpakke 2 stod det mellom bud fra SJ Norge og Vy, men SJ endte opp med å vinne anbudet da de kunne tilby bedre priser – anbudet innebærer at de har pakke 2 i 10 år før det skal ut på anbud igjen. SJ Norge er et norsk aksjeselskap etablert i 2016, selskapet er datterselskap av det Sveriges største selskap innenfor persontrafikkoperatør; SJ AB, som ble etablert i 2001. Det er et aksjeselskap heleid av den svenske staten og administreres av det svenske nærings og handelsdepartementet (Jernbanedirektoratet, 2019).

SJ AB har mer enn 30 års erfaring fra et svensk konkurranseutsatt marked, og har opplevd en fordobling i reisende de siste 25 årene. De har også erfaring med å kjøre i Norge i over 100 år i Oslo og Narvik (SJ AB, 2020). SJ Norge signerte kontrakten for overtagelse i juli 2019, og tok over trafikken et knappe år etterpå den 8. juni 2020 (Skarpen, 2020). De har som mål å forenkle og forbedre hele reisen med kunden i fokus, og har på sikt ambisjoner om å utvikle togtilbudet i andre regioner i Norge.

I dag har SJ Norge stasjoneringsteder i; Oslo, Hamar, Dombås, Åndalsnes, Røros, Trondheim, Steinkjer, Mosjøen og Bodø. Stasjoneringsted vil her bety at man har ansatte som jobber ut fra det bestemte stedet. Her har man kjørende personell på hvert stasjoneringsted, som utgjør den største ansattgruppen i organisasjonen. Hovedkontoret ligger i Oslo, hvor de rundt 70 ansatte utgjør majoriteten av de administrative stillingene i bedriften. Resterende i administrasjonen jobber på Operativt senter i Trondheim. De ulike stasjoneringstedene varierer i størrelse, hvor den største gruppen med kjørende personell befinner seg i Trondheim med rundt 155 medarbeidere. Alle kjørende personell rapporterer til sin nærmeste leder, som er gruppeledere. Det kjørende personalet og gruppelederne er de som utgjør deltakerne i denne studien.



Figur 3.2: Organisasjonskart over SJ Norge

Som nevnt er det i samfunnsforskning internasjonalt er det blitt viet mest oppmerksomhet til hvordan to ulike ansattgrupper blir påvirket når de blir sammenslått, hvor eventuelle konsekvenser, både positive og negative, blir forsket på. Den aktuelle virksomhetsoverdragelsen skiller seg ut fra tidligere forskning, både fordi det tar sted i Norge, og fordi det ikke ble en sammenslåing av to ulike ansattgrupper på alle ledd. Enkelt forklart kan man si at desto høyere man går i det hierarkiske kartet fra modellen (se figur 2.1), ble det større sammenslåing av grupper «oss» og «dem» som tradisjonelt er fokuset i forskning på identifisering etter reformer tar sted. Fra det kjørende personalet hadde ikke SJ egne konduktører før virksomhetsoverdragelsen, men det har blitt ansatt nye etter virksomhetsoverdragelsen har tatt sted. Fra gruppelederne er rundt halvparten virksomhetsoverdratt og den andre ansatt i SJ.

4. Metode

I dette kapittelet vil jeg presentere min metodiske fremgangsmåte og forskningsmetoden som danner grunnlaget for å kunne besvare problemstillingen som lyder som følgende:

Hvilken rolle spiller virksomhetsoverdragelse i Norsk jernbane inn på ansattes yrkes- og organisasjonsidentifisering?

Jeg vil redegjøre for den metodiske planleggingen, og begrunne de valgene jeg har tatt under forskningsprosessen. Hensikten er å gjøre forskningsprosessen transparent og gi resultatene en troverdig grunn å stå på (Grbich, 2013). For å kunne besvare problemstillingen må samfunnsvitenskapelig metode anvendes. Johannessen, Tufto og Christoffersen (2016) definerer samfunnsvitenskapelig metode som “*hvordan går vi fram for å hente inn informasjon om virkeligheten, og hvordan vi analyserer for å finne ut hva denne informasjonen forteller oss*” (s. 424).

4.1 Vitenskapsteoretisk grunnlag

All forskning forutsetter en presisering av vitenskapsteoretisk ståsted, og forskerens forankring vil ha betydning for hvilken informasjon man søker og danner grunnlaget for forståelsen studiet utvikler (Thagaard, 2013). Forutsetninger om mennesker og samfunnet vil alltid forekomme, det er derfor viktig at de antagelser en har om virkeligheten begrunnes i

forkant, og hvordan man som forsker kan undersøke virkeligheten på mest måte (Johannessen, et. al., 2016).

Ifølge Justesen og Mik-Meyer (2010) er det to faktorer som påvirker hvilket vitenskapsteoretisk perspektiv som blir valgt; *ontologi* og *epistemologi*. Ontologien legger premisser for hvilket kunnskapssyn forskeren har, en bestemt epistemologi, dette avgjør hvilken type kunnskap som er mulig og relevant (Nyeng, 2004). Valget av vitenskapsteoretisk perspektiv har altså konsekvenser for hvordan forskningen gjennomføres (Justesen & Mik-Meyer, 2010). Denne oppgaven tar utgangspunkt i en humanvitenskapelig ontologi, hvor mennesker og menneskeskapte fenomener er vektlagt, og blir ofte betegnet som hermeneutikk. Hermeneutikken har en fortolkende tilnærming til menneske og samfunn, her vil man utvikle forståelse av menneskelige fenomener og skape en mening (Nyeng, 2004).

I epistemologien differensierer man ofte i et sosialt realistisk eller sosialkonstruktivistisk syn. I det sosialkonstruktivistiske mener fenomener er sosialt skapt av folks måte å integrere, se og omtale dem på. Her er vitenskapen med i dannelsesprosessen av sosiale fakta og har med dette mye likhetstrekk til hermeneutikken (Nyeng, 2004). Jeg lener meg hovedsakelig mot den hermeneutiske og sosial konstruktivisme tilnærmingen til organisasjonsforskning. Derfor vil min analyse og videre arbeid, også bære preg av dette. Creswell (2014) mener at i sosialkonstruktivismen søker mennesker etter en forståelse av verden de lever i, hvor det dannes subjektive meninger fra deres egne erfaringer. Her finnes det ikke noe objektiv kunnskap uavhengig av vår egen kognisjon, den konstrueres av individer i bestemte kontekster og målet er å forstå hvordan de tolker og danner forståelse fra egne erfaringer (Creswell, 2014). På denne måten blir kunnskap og konteksten viktig - det kan tolkes både i og som kontekst. Denne oppgaven tar utgangspunkt i en konkret case slik det var i det gitte tidspunktet forskningen ble gjennomført, og vil dermed gi et bilde av funnene der og da.

4.1.1 Forskerens forforståelse

I denne oppgaven ble det veldig viktig å tenke gjennom og være oppmerksom på min egen forforståelse da denne er med på å påvirke valgene, tolkningene og vektlegging som blir tatt gjennom hele prosessen. Hermeneutikken baserer seg på en grunntanke om at man aldri møter verden uten forutsetninger og all forståelse bygger på disse - dermed kan mening bare forstås i sammenheng med det vi studerer og er en del av (Thagaard, 2013). Hvilke data man velge å

samle inn, hvordan man samler inn, og hvordan de behandles, tolkes og analyseres blir tillagt mening ut fra hva forskeren forstår (Christoffersen & Johannessen, 2012).

Jeg har selv jobbet i et privat selskap, hvor vi blir utleid til å bemanne kafeen i toget. Jeg startet i 2014 da NSB drev togene, senere ble jeg vitne til at NSB endret navn til Vy, og til slutt fra Vy til SJ. Selv om jeg alltid har vært ansatt i det private selskapet hvor vi er utleid, har uniformene våre båret navnet til selskapet som kjører og arbeidet foregår på toget, hvor vi jobber tett med det kjørende personalet som er deltakere i dette studiet. Derfor har jeg tidlig i prosessen, da jeg bestemte meg for å forske på SJ, reflektert rundt hvilke meninger jeg selv har og hvordan min forståelse kan påvirke denne oppgaven. Selv om jeg føler jeg gjorde mitt beste å være objektiv gjennom hele prosessen kan man som nevnt ikke være helt fri fra fortolkninger, men å være bevisst på hvordan det kan påvirke prosessen. Oppgaven vil preges av et tolkende syn, jeg som forsker kan rapportere fra den sosiale verden, men jeg deltar selv i samfunnet og sosiale prosesser. Derfor vil mine observasjoner og data være preget av min kontekstuelle bakgrunn og vitenskapsteoretiske ståsted. Jeg kan ikke observere den sosiale verden på en objektiv måte, men en deltager i komplekse sosiale fenomener som blir preget av min kontekstuelle bakgrunn. På den andre siden igjen, kan min erfaring og forståelse rundt jernbanen være en styrke. Det kan bygge tillit til informantene og en innsikt i deres hverdag som ellers ville vært tapt.

4.2 Et kvalitativt forskningsdesign

I vitenskapelige studier anvender man metode som et hjelpemiddel for å beskrive virkeligheten. Innenfor samfunnsvitenskapelig forskning deler man som regel inn i to ulike tilnærminger; kvalitativ og kvantitativ (Grønmo, 2004; Christoffersen & Johannessen, 2012). Valget for hvilken metode man anvender er essensielt for å tydelig få frem hva som skal forskes på, hvor design viser til retningslinjene for forskningsprosjektet (Kvale, 1997). Forskjellen til metodene ligger i hvordan man samler inn data, og hvordan den blir registrert og analysert. Ifølge Dalland (2017) egner kvalitative metoder seg til å undersøke opplevelser og meninger rundt et fenomen som ikke kan måles, og kjennetegnes av fleksibilitet, dybde, følsomhet og nærhet til feltet. Hvor det er formålet med studiet eller problemstillingen som bestemmer hvilken metode som bør velges. Jeg vil se på et fenomen som er vanskelig å tallfeste hvor man krever detaljer samt nyanser og dermed ble kvalitativ metode valgt (Colman, 2020). Min studie krever dermed en fleksibilitet og mulighet for å få utfyllende svar slik som kvalitative metoder tillater (Christoffersen & Johannessen, 2012). Kvalitative

metoder gir grunnlag for å få fylldige data for forståelse av sosiale fenomener på bakgrunn av virkelighetsnære data (Thagaard, 2013).

Videre ble det valgt et eksplorative design, dette passer seg når enten problemstillingen er uklar eller man mangler informasjon rundt et fenomen. Som nevnt tidligere er ikke organisasjonsidentitet i reformer et nytt konsept i forskning, men den aktuelle situasjonen hvor man har en omstilling i statlige bedrift i Norge er lite utforsket. Derfor ble et eksplorative design valgt, for å kunne fylle det jeg anser som manglende teori og forskning i Norge innenfor det aktuelle temaet.

4.2.1 Casestudie – med fenomenologisk grunninteresse

Neste steg var å velge strategi for gjennomføring av undersøkelsen. I denne oppgaven har jeg valgt et intensivt casesdesign, det kjennetegnes ved at man undersøker få enheter for å kunne gå i dybden på et spesifikt fenomen - hvor man vil gi et så nyansert og detaljert bilde som rammene muliggjør (Kvale & Brinkman, 2015). Her blir enkeltindividers forståelse og fortolkning av fenomener vektlagt, for å forklare årsak og sammenheng. Det blir sett på som en nyttig strategi for å forstå interaksjonen mellom kontekst og fenomen. Casestudier kjennetegnes ved at man ønsker å få så mye informasjon som mulig om en eller få enheter. En enhet kan både være personer, grupper, samfunn eller organisasjoner (Yin, 2013). En av styrkene til casestudier er at man undersøker et samtidsfenomen i dybden. Det egner seg når man ønsker å finne mening bak meningen - altså fortolkning (Johannessen et. al., 2016). Problemstillingen i denne oppgaven er kontekstavhengig og dermed ble casestudie vurdert som en god strategi for å besvare problemstillingen på.

Videre er det valgt det som Yin (2013) definerer som et enkeltcasestudie med flere analyseenheter. Dette fordi i denne oppgaven er det valgt en enkel organisasjon og man går i dybden på et fenomen man ønsker å få større innsikt i - ved hjelp av organisasjonsmedlemmer fra ulike stasjoneringsteder og ansattgrupper. Det ga meg muligheter for å se på forskjeller eller likheter i hvordan ulike ansattgrupper har blitt påvirket - også på tvers av gruppene. I tillegg er fant jeg det nyttig å støtte meg på fenomenologi, da jeg søker i intervju med flere informanter å tolke og forstå deres subjektive meninger om egen organisasjonsidentitet. Fenomenologien kjennetegnes av kvalitative studier, hvor man har som formål å finne

meningen med et fenomen sett gjennom en gruppe menneskers øyne (Johannessen, et. al., 2016).

Det kan også sies å ligge en fenomenologisk grunninteresse i casestudiet. Fenomenologien forsøker å forstå sosiale fenomener og fange opp beskrivelser slik den erfares fra aktørens perspektiv (Kvale & Brinkman, 2015). Dette ble særlig relevant i denne oppgaven da den bygges rundt opplevelser og tolkninger gjort av aktører i en bestemt kontekst.

4.3 Datainnsamling

Innenfor kvalitativ forskning eksisterer det ulike metoder for å gjennomføre innsamling av empiri. Det er viktig i kvalitative metoder å undersøke samt vurdere hvilken innsamlingsmetode som er best egnet til å besvare problemstillingen. I dette delavsnittet vil jeg forklare stegene som er tatt underveis i denne prosessen.

4.3.1 Det kvalitative intervju

Denne studien har benyttet seg av kvalitative intervju, da jeg var ute etter å få informasjon om hvordan deltakerne i studien opplevde virksomhetsoverdragelsen fra deres ståsted - samt hvordan effekter dette har hatt på identifiseringsprosesser. Intervju er egnet for å undersøke hvordan deltakerne forstår og opplever fenomener i sine omgivelser (Thagaard, 2013). Det gir et godt grunnlag for å få innsikt i hvordan deltakerne har opplevd, erfart og reflektert rundt egen identifikasjon. Man fortolker informasjonen i lys av konteksten, og gjennom intervjuet prøver man å se virkeligheten gjennom deres perspektiv. Intervju gir et rom for å skape kunnskap i skjæringspunktet mellom intervjuet og informantene i et sosialt samspill, hvor den ferdige oppgaven kan bli sett på som et produkt skapt gjennom dette samspillet (Thagaard, 2013).

Gjennom kvalitative intervju har man som formål å få fyldige og omfattende empiri om fenomener. Det gir et godt grunnlag for å få innsikt i hvordan mennesker har eller opplever ulike situasjoner og hvilke synspunkter de har om den aktuelle tematikken (Thagaard, 2013). Intervjuet kan utformes gjennom ulike strukturer, hvor den som oftest blir tatt i bruk er det semi-strukturerte intervjuet – som også dette studiet benytter seg av (Thagaard, 2013: Christoffersen & Johannessen, 2012). Ifølge Kvale og Brinkmann (2015) er semistrukturerte

intervjuer det som er best egnet når man ønsker å få frem informantenes opplevelser og perspektiver. Formålet i denne avhandlingen var å få fylldige svar rundt hvordan deltakerne sin identifikasjon forekommer etter en virksomhetsoverdragelse. Derfor fant jeg det fordelaktig å bruke semistrukturert intervju i denne oppgaven. Dette ga meg muligheten til å ha et overordnet tema og rekkefølge, men fleksibiliteten til å improvisere og følge opp svar fra informantene (Kvale & Brinkmann, 2015).

4.3.2 Utarbeidelse av intervjuguide

Når intervjuene er mindre strukturerte krever det mer fra forskeren både rundt kunnskap på temaet, samt menneskelig interaksjon. Som forsker må man ta raske avgjørelser på hvilke tråder som skal følges opp og hvilke tråder man ikke burde følge. Det er derfor fordelaktig og viktig at forskeren er komfortabel i en intervjusituasjon og trener på dette, slik at man er best mulig forberedt. Derfor anbefales det ofte med et såkalt pilot-intervju på forhånd. Hensikten er å få erfaring med gjennomføring av selve intervjusituasjonen, tidsbruk og informasjonen som genereres (Kvale & Brinkmann, 2015; Thagaard, 2013). Dette kan kvalitetssikre intervjuet og gjøre forskeren forberedt for de ulike situasjonene som kan oppstå i et intervju (Thagaard, 2013).

I dette studiet ble det gjennomført pilotintervju med to personer, begrunnelsen for dette var å teste lydopptakeren, intervjuguiden, tidsrammen og for å bli tryggere som forsker i situasjonen. Pilotintervjuet hadde også mindre føringer enn de som ble gjennomført til studiet. Gjennom pilotintervjuene fikk jeg sett hvilke ting som de brakte frem innenfor den aktuelle tematikken. Hva som ble nevnt i pilotintervjuene var delvis med på å bestemme hvilke overordnede temaer som ble valgt i den endelige intervjuguiden. Et semistrukturert intervju med pilotintervju på forhånd tillot meg som forsker på egen arbeidsplass å minske sjansene for å lede intervjuet i retning basert på egne erfaringer. Dette så jeg på som viktig da jeg hadde overordnet tematikk og teori basert på dette. Det ledet derimot ikke intervjuets retning, deltakerne fikk muligheter til å ta opp konsepter eller temaer som ikke allerede var i intervjuguiden. Den ferdigstilte intervjuguiden (vedlegg nr.3) ble bygget opp i ulike deler, hvor den første var en introduksjon for å bygge tillit mellom deltakeren og forskeren. I neste del var tematikken organisasjonsidentitet og se hvordan identitetsuttrykk om "hvem er vi" kom frem, dette ble utarbeidet i tråd med Albert og Whettens (1985) teori. Deretter gikk vi over på hva de synes om virksomhetsoverdragelsen, dette for å se om hvordan det var for de å

gå fra Vy over til SJ. Før jeg etterpå gikk innom tema slik som motivasjon, kommunikasjon og tilhørighet, dette var tema som baserte seg både fra pilotintervjuet, samt teori om identifikasjon og organisasjonsidentitet.

4.4 Utvalg og rekruttering

Da studiens problemstilling er basert på det aktuelle caset, var valg av organisasjon bestemt tidlig i prosessen. I kvalitative undersøkelser er det viktigere å finne relevante informanter - enn det er å finne mange deltagere (Johannessen, Tufte, & Christoffersen, 2016).

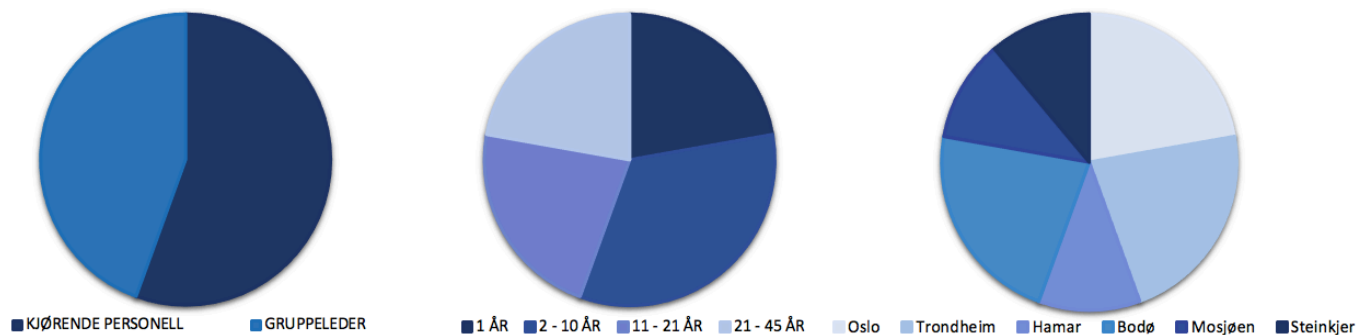
Rekruttering av deltakere ble gjort gjennom en såkalt snøballmetode. Første kontakt var med en fra administrasjonen i SJ hvor denne personen igjen skulle sette meg i kontakt med aktuelle gruppeledere. På det aktuelle tidspunktet var det ansatt totalt 8 gruppeledere, hvor rundt halvparten var virksomhetsoverdratt. Fra de 8 gruppelederne fikk jeg mailen til 6, de ble deretter kontaktet med en forespørsel om å delta i mitt forskningsprosjekt. Jeg endte opp med 4 deltakere, hvor 2 av de ikke var virksomhetsoverdratt. Selv om problemstillingen dreier seg rundt hvordan ansatte sin identifisering blir påvirket ved å bli virksomhetsoverdratt, så jeg muligheter til å bruke data samlet inn fra de til å validere svarene til de andre gruppelederne. Derfor vil empiri samlet inn gjennom disse intervjuene bli brukt enten for å validere, eller å invalidere, dersom det blir muligheter for dette.

Gruppelederne igjen skulle velge ut aktuelle kandidater fra det kjørende personalet (konduktører og lokførere). For å representere populasjonen ble noen utvalgsriterier valgt til utvalg av kjørende personell; har vært med på virksomhetsoverdragelsen, variasjon i ansiennitet, variasjon i kjønn, variasjon i stasjoningssted. Utvalget bør strebe etter å representere den populasjonen som blir observert. Populasjonen i denne oppgaven blir ansatte i SJ som har vært med på virksomhetsoverdragelsen, hvor utvalget er de som ble intervjuet. På bakgrunn av kriteriene kan man si at jeg benyttet meg av det Christoffersen & Johannessen (2012) kaller kriteriebasert utvelgelse. Jeg fikk tilsendt mailen til 6 aktuelle kandidater, hvor jeg endte opp med 5 deltakere.

Jeg satt dermed igjen med 9 deltakere totalt, her kan man stille spørsmål til om metningspunktet er møtt i denne oppgaven, spesielt da bedriften er så stor og geografisk

spredt. Ifølge Whetten og Godfrey (1998) burde man intervju tilstrekkelig antall deltakere til man ikke får merkbare nye funn. Jeg vil si at jeg er skeptisk til dette, da Trondheim alene har rundt 155 kjørende personell. Derimot så kom det et punkt i intervjuene at det ikke bli tilføyd noe ingen andre hadde sagt før hos det kjørende personellet. Hos gruppelederne så føler jeg derimot ikke metningspunktet ble møtt, men mye av det de sa ble også nevnt av det kjørende personellet, så jeg føler jeg fikk fanget opp variasjoner i meninger i bedriften som en helhet - selv om utvalget kunne vært større per stasjoningssted.

For å bevare deltagerens anonymitet er utvalget representert slik:



Figur 4.1: Oversikt over deltakerne

Modellen viser hvilken gruppe de tilhører, hvor oppgaven presenterer to ulike nivå av ansatte i bedriften; kjørende personell og gruppelederne. Det kjørende personalet representerer lokførere og konduktører, denne gruppen har stasjoningssted i alle de aktuelle byene, og er den gruppen i SJ som organisasjon som utgjør flest ansatte. Det er også viktig å nevne at Dombås, Åndalsnes og Røros ikke er representert i utvalget, men SJ har stasjoningssteder der.

4.4.2 Gjennomføring av intervju

Forskningsprosjektet ble sendt inn til Norsk senter for forskningsdata - NSD (se vedlegg nr. 1). Etter godkjenning begynte planlegging av intervjuene. Første kontakt med informantene ble gjort gjennom mail, hvor dag og tidspunkt for intervjuet ble avtalt. Når avtale om tidspunkt ble gjort, fikk informantene tilsendt en mail samt link til samtalen gjennom Zoom, som et tiltak mot spredning av koronaviruset. Det viste seg derimot at Zoom var blokkert fra deres jobb PCer, hvor igjen jeg ikke fikk invitert til teams på grunn av begrensninger i rettigheter fra min bruker. Vi fikk ordnet en løsning hvor jeg ble invitert inn til avtalt tid fra enkelte av deltakerne. Majoriteten av de andre som skulle gjøre intervjuet hjemme på sin

personlige pc ble gjennomført på Zoom. Alle intervjuene ble gjennomført i uke 11 og 12 i mars, hvor det til hvert enkelt intervju var det satt av 45 minutter, hvor de fleste varte i gjennomsnitt 45 til 60 minutter.

Etter å ha lest meg opp på intervjusituasjonen hvor et grundig forarbeid ble vektlagt dratt frem som viktig i slike situasjoner, følte jeg meg forberedt til digitale intervju. Sammenliknet med intervju gjort med fysisk tilstedeværelse er det faktorer som er vesentlige å ta hensyn til. Man har fortsatt muligheter å se deltakerne til tross for geografisk distanser, og man beholder en del av de nonverbale kommunikasjonene som ellers ville bli tapt i for eksempel et telefonintervju (Bryman, 2016). Jeg var forberedt på at man ikke får den naturlige flyten som man kan få i en fysisk intervjusituasjon, og at det kan være vanskeligere for deltakerne å føle seg komfortabel da man mister et ledd i vanlig tillitsfremmende kommunikasjon, så jeg brukte ekstra god tid på introduksjonsspørsmålene. Jeg hadde også gjort klart et notatark slik at jeg eventuelt kunne fange opp nonverbalt kroppsspråk underveis, men det ble dessverre ikke så lett, i de fleste intervjuene opplevde vi problemer med nettet. Det er viktig å ta høyde for implikasjoner som kan oppstå under digitale videointervjuer. Tekniske problemer kan føre til dårligere lydopptak, økt tidsbruk og misforståelser (Bryman, 2016). Dette opplevde jeg da deltakerne kunne falle ut av samtalen hvor det virket som de tok en naturlig pause og når nettet kom tilbake var de på slutten av det de skulle fortelle. Når dekningen var tilbake og jeg spurte om de kunne gjenta, kunne de dette ut igjen. Det var også ofte slik at videoen frøs, slik at man ikke fikk noen inntrykk av kroppsspråket gjennom intervjuet. Dette førte også til at selve transkripsjonene ble tunge å gå over med tanke på lyd kvalitet, og at man i enkelte intervjuer mistet et lag av analysen. Deltakerne var derimot vant til situasjonen selv, og hadde erfaring med videokonferanse og uttrykte forståelse for situasjonene som oppstod. På den andre siden tillot videokonferanser meg å intervju folk med en stor geografisk spredning i hele bedriften som jeg ellers ikke ville hatt mulighet til å intervju.

Det er viktig å understreke at det innsamlede datamaterialet fra intervjuene er tett knyttet sammen med interaksjonen mellom forskeren og deltakerne (Silverman, 2010). Dermed blir det plausibelt å understreke at materialet i sin helhet ikke kan betraktes som direkte utledet fra deltakernes ståsted, men en representasjon som er skapt gjennom interaksjonen mellom forsker og deltaker (Silverman, 2010; Thagaard, 2013).

4.5 Analyseprosessen

Når den empiriske dataen er samlet inn kreves det en analyse for å forstå og få frem sammenhengen mellom virkelighet og teori. Her starter man først med å transkribere lydopptakene, hvor man ofte allerede starter med analysen. I denne oppgaven har jeg valgt en tematisk analyse, hvor jeg fulgte Braun og Clarke (2006) sin trinnvise modell med seks faser for å analysere: (Fase 1) gjøre seg kjent med datamaterialet, (Fase 2) koding av datamaterialet, (Fase 3) søke etter temaer, (Fase 4) gjennomgang av temaene, (Fase 5) definere og benevning temaene og (Fase 6) produsere det skriftlige arbeidet. Tematisk analyse er et nyttig analyseverktøy når man søker på tvers av materialet å finne meningsmønstre. Man kan identifisere, analysere og rapportere ulike temaer i datamaterialet. Det er et fleksibelt og nyttig verktøy når man har et komplekst og omfattende datamateriale (Braun & Clarke, 2006).

Analysen baserte seg også på abduktiv tilnærming, her kombinerer man en deduktiv og induktiv forskningstilnærming – hvor man beskriver bevegelsen fra teori til empiri, og empiri til teori (Thagaard, 2013). En kombinasjon av induktiv og deduktiv tillot meg å ha et klart rammeverk i gjennomføringen av innsamling av empiri – samt analysen. Hvor igjen en åpen tilnærming tillot meg å innhente mest mulig informasjon om fenomenet jeg studerte. Slik satt teorien de overordnede rammene for tema og hva som skulle forskes på, hvor funnene ble utredet induktivt gjennom tolkning og analyse. Dette også med forbehold om egen forforståelse og innflytelse på denne prosessen (Thagaard, 2013).

4.5.2 Fra tekst til tale

Transkripsjon gjøres for å analysere dataene man har fått gjennom intervjuet (Kvale & Brinkmann, 2015). I praksis betyr dette å endre lydfilen til tekst, og man sitter igjen med gjengivelser som ikke er i sin opprinnelige kontekst. Det kan hjelpe dersom man transkriberer intervjuene samme dag som de blir gjennomført, slik at man bevarer inntrykk og refleksjoner gjort underveis i intervjusituasjonen – hvilket jeg gjorde (Kvale & Brinkmann, 2015).

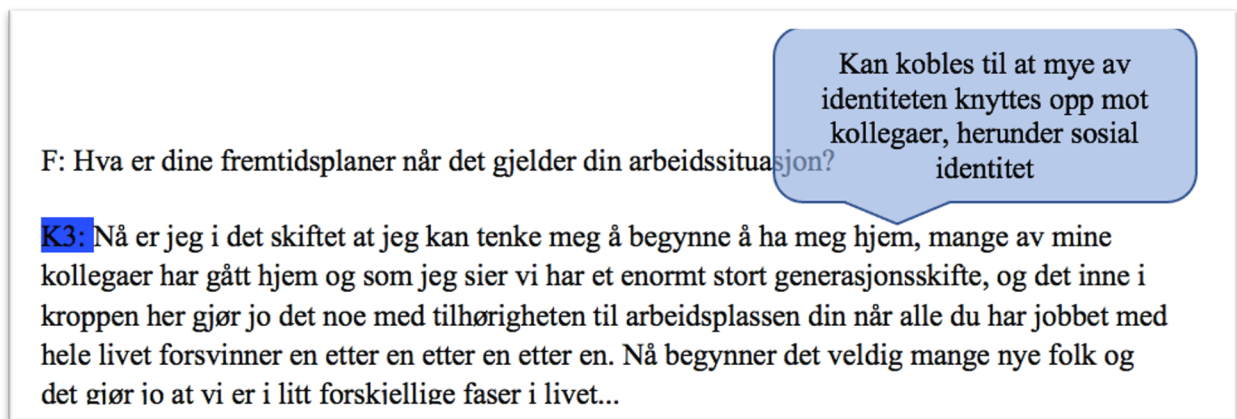
Hvordan man velger å transkribere er også av betydning, i denne oppgaven ble intervjuene transkribert av meg direkte inn i Word, ord for ord, hvor alle gjentakelser, pauser og ordlyder slik som “ehm” og “hmm”, også ble med. Dette valget ble gjort for å ikke miste eller feiltolke noe i transformasjonen fra tale til tekst. Jeg var også bevisst på hvor setninger sluttet og startet, da tegnsettingen kan påvirke tolkningen av meningsinnholdet (Kvale & Brinkmann,

2015). Selv om dette ble gjort sitter man fortsatt igjen med en svekket gjengivelse av intervjusituasjonen (Kvale & Brinkmann, 2015). Dette også fordi man ikke får med nonverbale elementer som man kunne fange opp over kameraet. Jeg valgte også å transkribere alle intervjuene til bokmål for å bevare anonymitet rundt hvilket stasjoningssted de befinner seg i. Når transkriberingen var ferdig ble alle filene slettet, men jeg beholdt notatene gjort underveis i intervjuene - hvor de var markert med egne koder slik at det ikke skulle kunne knyttes til deltakerne. Etter endt transkribering satt jeg igjen med 9 tekster - en for hvert enkelt intervju med deltakerne.

4.5.3 Tematisk analyse

For å analysere datamaterialet ble det i denne oppgaven valgt en tematisk analyse. Dette kan defineres som en analytisk prosess hvor man finner mønstre eller temaer i kvalitative data (Braun & Clarke, 2006). Temaer her beskrives som tilbakevendende trekk som er relevant for forskningsspørsmålet. Temaene kodes deretter til tekstdeler for å vise til relevant materiale til forskningen. Denne oppgaven tar utgangspunkt i Braun og Clarke (2006) sin sekstrinnsrammeverk. Braun og Clarke (2006) definerer dette som en metode for å identifisere, analysere og rapportere til mønster innad i dataene. Videre gjør de en distinksjon på *semantisk level* og *latent level*. Det semantiske ser på dataene på overflaten, det som er blitt sagt og ikke dypere enn dette. Det latente fokuserer det som ligger bak det informantene har sagt, og går dypere. En god tematisk analyse er ikke bare å kategorisere dataene og oppsummere de - man må tolke og gi det mening.

Fase 1 - det første steget er å gjøre seg kjent med datamaterialet, som ofte begynner allerede under gjennomføringen av intervjuene og under transkripsjonen. Når dette er gjennomført begynner man å lese over, det er avgjørende å gjennomgå datamaterialet grundig (Braun & Clarke, 2006). Denne prosessen ble gjennomført ved å høre over lydopptakene, og lese over når de var ferdig transkriberte. Det ble også gjort notater underveis i intervjuet, som ble lagt inn som kommentarer i Word dokumentet. Årsaken var et ønske om å få transkriberingen så troverdig som mulig fra dens opprinnelige form. Det var og ønskelig med innsyn i hvilken data hvert intervju hadde produsert, og det ble derfor laget en kort oversikt til hvert intervju over hva som hadde blitt nevnt. Notatene gjort underveis kunne blant annet se ut som følgende:



Figur 4.2: første steg i analysen - bli kjent med materialet

Fase 2 - Koding av datamaterialet. Når man har begynt å bli kjent med datamaterialet, begynner man første steg i kodingen. Her skal man organisere materialet systematisk og koder reduserer mye av materialet til mindre temaer og plassert sammen. Dette ble gjort gjennom en datadrevet koding i programmet NVIVO. De første kodene som ble produsert var semantiske, de belyste ulike tema, uten en fortolkning av hva som hadde blitt sagt. Her kom jeg frem til koder som var veldig kontekst avhengige for caset, og knyttet mindre til oppgavens tematikk enn det jeg først hadde antatt. Dermed krevde det en ny runde med koding hvor fokuset var mer på latente koder, her var de første kodene praktiske, i den form at det var lettere å gripe fatt i de latente. Dette gjorde det mulig å se på utsagn knyttet til identifisering til SJ mulig, uten at deltakerne nevnte fagbegrep. Når denne prosessen var ferdig ble utdragene plassert i en tabellform i Word, for å bedre visualisere mønstre på tvers av de ulike deltakerne.

I fase 2 ble det hovedsakelig jobbet induktiv med dataene, hvor kodene ble utviklet og modifisert underveis i prosessen. Siden dette ble gjort induktiv, uten teori i grunn, er det viktig å være bevisst som forsker hvilke forforståelser man kan legge på dataene selv ut fra egen forståelsesramme (Christoffersen & Johannessen, 2012).

Utsagn fra transkripsjoner	Kode
K4: Den er bra, veldig.. det kan være høyt under taket og det liker jeg og det er sånn det skal være og jeg tror de fleste synes det er greit. Vi har en veldig fin kultur, vi har et veldig godt samarbeid mellom oss ansatte. Det har vi absolutt.	Samarbeid
K5: Da tenker vi på SJ i Norge regner jeg med. Ehm: det er jo ja veldig vanskelig fordi jeg føler liksom ikke at jeg har fått noen tilknytning til organisasjonen. Så nå så er det fortsatt holdt på å si dem har jo holder på å organisere ting å få ting på plass enda. Så det er egentlig litt vanskelig å svare på.	Tilhørighet til SJ
M4: Kulturen, hvordan skal jeg beskrive den.. jeg føler at vi har en.. altså jeg føler at det er mye entusiasme, jeg tror det er veldig sånn gjeng med folk som føler eierskap til jobben sin da, og på en måte er villig til å gå ganske langt for at kundene skal oppleve oss som en bra leverandør av reiser. Men det er klart, du har sikkert fått litt forskjellige svar, for det avhenger hvor du er	Tilhørighet til jobben

Tabell 4.1: initial kodingsprosess

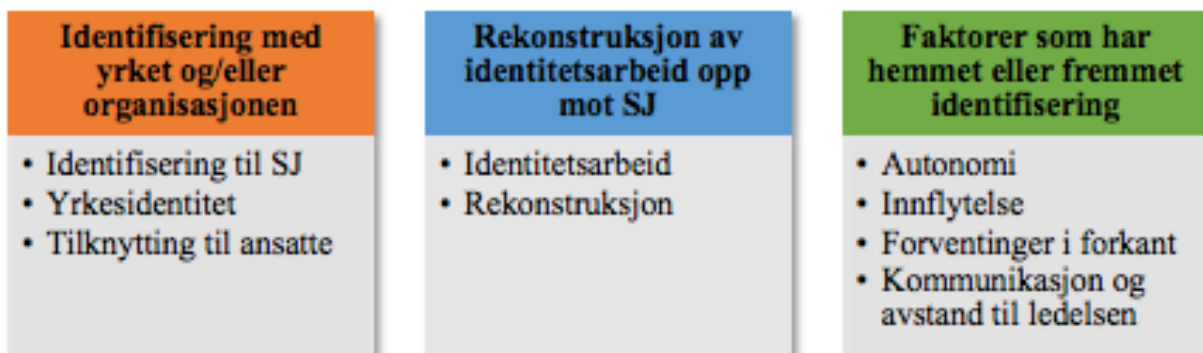
Fase 3 - Søke etter temaer. Etter de innledende kodene som har delt inn informasjonen begynner man å se sammenhenger. Her blir kodene fra fase 2 gruppert i temaer eller kategorier slik at datamengden skal bli håndterlig for forskeren. Her kom jeg frem til følgende tema; holdninger til virksomhetsoverdragelsen, kommunikasjon, positive konsekvenser, negative konsekvenser, nærhet, sosial identitet, relasjoner, tilhørighet, motivasjon, samarbeid og image.

Fase 4 - Gjennomgang av temaene. Når sitatene er fordelt i kategorier eller temaer, er neste steg å sammenligne koder og temaer på tvers av datasettet. Dette innebar en gjennomgang på et temanivå, hvor data til hvert enkelt tema ble vurdert om det underbygde det aktuelle temaet. Dette førte til en del endringer i de opprinnelige inndelingene, for å gjøre materialet mer håndterlig og sammenslåing av ulike temaer. Her ble det tolket hermeneutisk for å se på helheten og få en dypere forståelse for dataene. Når jeg gjorde dette, kom jeg frem til følgende tema;

Hovedtema	Undertema
Holdninger til virksomhetsoverdragelsen	- NSB/Vy - Hvor attraktiv SJ virker - Hvor attraktiv SJ virker
Konkrete karakteristikk som fremstår som attraktive	- Hvordan identifiserer de seg med SJ - Sosial identitet og relasjoner
Positive bidrag for å skape felles identitet Negative som hemmer en felles identitet	- Motivasjon og samarbeid - Kommunikasjon - Avstand

Tabell 4.2: oversikt over analysen i steg 4

Fase 5 - definere og benevning temaene. I dette trinnet ble det jobbet deduktiv i den formening at jeg oppsøkte forskningslitteraturen, for å kunne navngi de kategoriene eller temaene som var generert i de tidligere fasene. Dette er i tråd med det Braun og Clarke (2006) anbefaler ved at analyseprosessen ideelt bør bevege seg fra semantiske beskrivelser av temaer og mønstre, hvor man deretter tolker de opp mot teori. Her ble temaene fremstilt i en tabell for meg selv for å kunne synliggjøre temaenes innhold og skape et bilde av hvordan de kunne brukes i fremstilling av resultater. I denne fasen kom det frem at empirien ikke var dekkende for oppgavens hovedtema; organisasjonsidentitet, men viste seg derimot å ta for seg identifisering som begrep mer dekkende. Dermed ble det utviklet nye forskningsspørsmål på bakgrunn av empirien. Det var også noen tema som kom frem her, som ble valgt bort i henhold til ressurser og tid. Figuren under illustrerer de endelige temaene som ble stod igjen;



Tabell 4.3: oversikt over endelige tema og undertema

Fase 6 – det endelige steget er rapporten som blir produsert i respons til forskningsspørsmålene (Braun & Clarke, 2006). Den tematiske analysen vil presenteres videre i kapittel 5 – funn og analyse. Den vil bli presentert gjennom en tematisk struktur med utgangspunkt i forskningsspørsmålene utledet gjennom analysen.

4.6 Etske vurderinger

Etikk handler om prinsipper og retningslinjer forskeren må følge for å vurdere om handlinger er riktige eller gale under hele forskningsprosessen (Kvale & Brinkmann, 2015). Dette gjelder all type forskning, men står veldig sterkt i samfunnsforskning hvor mennesker ofte står i sentrum. Etisk hensyn handler om at man som forsker belyser et tema uten at dette får etisk uforsvarlige konsekvenser for individer eller større grupper, dette gjelder både når man presenterer dataene og analyserer. Før forskningen kunne begynne må man få godkjenning av Norsk senter for forskningsdata (NSD) ettersom det innebærer behandling av personopplysninger. Dette ble godkjent med de forutsetningene om at prosjektet gjennomføres i tråd med opplysningen som ble oppgitt i meldeskjemaet. Behandlingen av personvern er i denne oppgaven gjort i samsvar med personvernregelverket. I denne godkjenning ligger det at deltakerne; *må gi et informert samtykke*, hvor de skal få tilstrekkelig med informasjon om hva det vil si å delta i prosjektet. *All data som samles inn skal behandles konfidensielt*, de skal være anonymisert fra man starter med transkriberingen. *Eventuelle konsekvenser å delta i prosjektet skal også tydeliggjøres*, forskeren skal forsøke å minske risikoen for eventuelle konsekvenser.

4.7 Forskningsstudiens kvalitet

For at studien skal kunne forsvares som et forskningsarbeid må man sikre oppgavens kvalitet, det er derfor viktig å vurdere om de resultatene en er kommet frem til i analysen er av kvalitet. I denne oppgaven ønsker jeg ikke å lage generaliserbar teori om det aktuelle temaet, men derimot få innsikt og forståelse om et fenomen som er lite forsket på. Som jeg var inne på tidligere så påvirker det vitenskapsteoretiske perspektivet forskeren har forskningsprosessen. Jeg har gjort rede for at man i det sosialkonstruktivistiske og

hermeneutiske synet ikke kan være en helt nøytral observatør i tillegg har casesdesign blitt kritisert for å ha lite troverdighet og objektivitet (Yin, 2013). Siden man i kvalitative studier er sterkt preget av subjektivitet kan man ifølge Thagaard (2013) ikke knytte det opp til fastlagte kriterier. I tillegg mener Kvale (1997) at kriteriene bygget på positivismen, hva som er sant og ikke sant. Derfor ble det viktig å sikre de ulike kvalitetskriteriene på en tilstrekkelig måte – jeg har i denne oppgaven dermed tatt utgangspunkt i *reliabilitet* og *validitet*.

4.7.1 Reliabilitet

Reliabilitet dreier seg om hvor pålitelig dataene er, nøyaktigheten av undersøkelsen, hvilke data som brukes, hvordan det samles inn og hvordan de bearbeides (Johannessen, et al., 2016). Det handler om hvorvidt en annen forsker som anvender de samme metodene vil komme frem til de samme resultatene (Thagaard, 2013). Med utgangspunkt i en kvalitativ forskning kan man ikke som forsker være en nøytral observatør og gjengi objektive fakta, ved semi-strukturerte intervju er det også vanskelig for andre å få samme data. Her blir det viktig å gjøre rede for hvilke holdninger og kunnskaper som kan prege forskningsarbeidet (Justesen & Mik-Meyer, 2010). Det viktig å gi god innsikt i fremgangsmåten både ved innsamlingen og analysen av dataene, hvor man streber etter å gjøre det så transparent som mulig for leseren. Det er derfor forsøkt å gjøre forskningsprosessen åpen gjennom alle ledd, slik at man kan følge studiens oppbygging og hvordan data og tolkninger har kommet til.

Man kan også gjøre et skille mellom egen fortolkning som forsker av dataene og hvilken informasjon som kom frem under innsamlingen (Thagaard, 2013). Dette blir gjort ved å bruke direkte sitater fra intervjuene i avhandlingen, slik at man får et tydelig skille mellom forskerens tolkninger og deltakernes ord (Thagaard, 2013). En kan øke også reliabiliteten ved bruk av båndopptaker samt transkribering raskt etter intervjuet slik at korrekt informasjonen fremgår – dette ble gjort i intervjuene knyttet til denne oppgaven.

4.7.2 Validitet

Validitet, handler om hvorvidt en metode undersøker det den har til hensikt å undersøke - besvarer det problemstillingen. Her er det viktig at forskningen pågår innenfor rammene av faglighet, og at det er forankret i annen relevant forskning. Det er viktig å være kritisk til de tolkningene som blir foretatt underveis i forskningen, hvor man må ta høyde for om man fremstår som nøytral, eller om man har forbindelser til det som undersøkes (Thagaard, 2013). Man må begrunne og diskutere de tolkningene som blir gjort underveis, samt valg i prosessen

slik som datagenereringsmetode og teori (Kvale & Brinkmann, 2015). Kvale (1997) mener at validitet blir et spørsmål om å velge mellom konkurrerende og falsifiserende tolkninger, gjennom å gi argumenter for troverdigheten hos alternative kunnskaps språk. Dermed blir validering et kriterium der man må være kritisk til egne tolkninger og resultater.

Indre validitet

Indre validitet handler om man har kommet frem til, gjennom arbeidet, kunnskap som samsvarer med virkeligheten. Dette kan styrkes hvis man sender resultatene man kom frem til tilbake til informantene, slik at de kan få bekreftet eller avkreftet resultatene (Yin, 2013). Av hensyn til tid og omfang, så jeg dessverre ikke rom for å gjøre dette. Det ble derimot gjort grundig arbeid rundt transkripsjonene, hvor både pauser, latter, og andre lyder ble skrevet ned. Dette for å sikre meg at transkripsjonene samsvarte med uttalelsene. Den interne validiteten kan også styrkes ved å bruke en metodetriangulering, altså ulike kilder til informasjonen, dette blir også nevnt av Yin (2013) som viktig når man har casesdesign. På grunn av oppgavens omfang så jeg dessverre ikke mulighetene for å gjennomføre dette, og er dermed en svakhet i teksten.

Ytre validitet

Ytre validitet omhandler generalisering, kan resultatene overføres til andre tilfeller eller lignende undersøkelser (Johannessen et al., 2016). Denne studiens formål er ikke å finne en generaliserbar sannhet som kan overføres til lignende tilfeller, men heller gi innsikt i et lite utforsket fenomen i Norge. Ifølge Kvale og Brinkmann (2015) mener man at kravet om generalisering burde være om kunnskapen som produseres kan overføres til relevante situasjoner. Validiteten er derfor prøvd å sikres i form av tydelige og grundige beskrivelser gjennom hele metodekapittelet. Det beskrives også opp mot tidligere forskning og teori på området. På denne måten har jeg forsøkt å sikre den ytre validiteten, ved å gi innsikt i et lite utforsket fenomen som kan gi innsikt i lignende situasjoner.

5. Presentasjon av funn og analyse

I dette kapitlet vil presentasjon av empiri fra studiens deltakere hvilket er ansatte hos SJ Norge. Strukturen vil gjenspeile rekkefølgen til temaene utarbeidet gjennom analysen, hvor hensikten er å belyse forskningsspørsmålene.

Arbeidsgruppe	Ansiennitet	Kjønn
Gruppeleder		
M1	1	Kvinne
M2	1	Kvinne
M3	2 til 10	Kvinne
M4	21 til 45	Kvinne
Kjørendepersonell		
K1	2 til 10	Kvinne
K2	2 til 10	Kvinne
K3	11 til 21	Mann
K4	21 til 45	Mann
K5	21 til 45	Mann

Tabell 5.1: forskningsdeltakere i intervjuet

5.1 Identifisering med yrket og/eller organisasjonen

I denne delen vil det trekkes frem empiri som er knyttet opp mot forskningsspørsmål;
I hvilken grad identifiserer de ansatte seg med yrket og/eller organisasjonen?

5.1.1 Identifisering til SJ

Hvilke tanker de ansatte hadde rundt at SJ vant, og hvilke implikasjoner dette har for dem, kan gi en pekepinn på hvordan organisasjonen fremstår for medlemmene. Selv om de ikke nødvendigvis har fått en kollektiv organisasjonsidentitet som står sterkt enda, kan man ut fra svarene se om det er en identifiseringsprosess som pågår opp mot SJ. Denne prosessen kan både være en aktiv prosess mot organisasjonens identitet, eller at man velger å ikke identifiserer seg med den, altså en dis-identifisering eller en selektiv identifisering. Det fremstår derimot ikke i alle svarene som om identifisering ikke er like sterkt til stede for

samtligte, men alle har et ønske om å komme dit, og tror det kan skje i fremtiden. Det er også gjentagende i begge gruppene, at man skulle ønske at Vy vant på bakgrunn av at det var kjent og trygt. I konkurranseutsettingen var det flere selskap som kunne vinne pakken, og det virker som de på bakgrunn av dette, gjorde seg opp noen tanker. De fleste trekker frem at det var ønskelig at det ble SJ, når det ikke ble NSB/Vy som vant. De viser også til en sterk tilknytting til tidligere organisasjon, og at denne blir brukt som referanseramme opp mot SJ. Her kommer det frem at i noen av svarene at dersom det hadde blitt noen andre selskap som hadde vunnet anbudet, hadde de følt på større trusler opp mot egen identitet.

Jeg følte meg jo veldig stolt over å jobbe i NSB, men jeg tror at det var bra SJ som vant for du har jo, det er hvert fall litt nærmere hadde det vært et kinesisk selskap som hadde vunnet, da tror jeg at jeg hadde følt på sånn «åh herregud», så ja det begynner å vokse på meg. Det kommer nok etterhvert, jeg har ikke noe problem å si at jeg jobber i SJ. Selve jobben min er jo fantastisk, men jeg synes det var trist at NSB ikke vant anbudet, man kan dele litt da at jeg elsker jobben min og det jeg gjør, men samtidig så ja, skulle jeg ønske at det aldri ble noen anbudsprosesser og sånn, men når det er gjort og det er som det er, så må man jo bare tenke at nå jobber jeg i SJ og har det like bra som jeg hadde før, hvert fall nå, (...) Jeg er fortsatt veldig stolt over jobben fremdeles. (K1)

Der tror jeg vi var strålende fornøyd absolutt, det.. der tror jeg nesten jeg kan snakke på vegne av flere, altså jeg tror mange skulle ønske at NSB var her fortsatt fordi det var det tryggeste og beste, der var vi trygge og gode, vi viste hva vi hadde. Men når vi først skulle bli privatisert så tror jeg nok at de fleste av oss synes det var veldig greit det var SJ. Man skal ikke snakke stygt om konkurrerende selskap, men jeg tror det var bra SJ vant. (K3)

Andre trekker frem en større glede ved at SJ vant, og ser større fordeler for de som organisasjon eller gruppe. Også her ser vi identifiseringer som skjer opp mot selskapet basert på hvor attraktivt det virker. Valgene på hvilke andre selskap som kunne vunnet anbudet trekkes også frem, hvor man ser på grunn av en nærhet til det som man tidligere er vant med, gjør det lettere for medlemmene å identifisere seg med SJ. Større kontinuitet i identifiseringen fordi de fremstår som lik det man er vant til historisk og kulturelt sett opp mot NSB/Vy.

For meg så var det egentlig veldig bra. Jeg tror vi trengte litt nytt blod. Det blir VY selvfølgelig også, blir ny på mange måter og alt sånn der ting, men for meg så synes jeg

det var.. hvis det først var noen.. sånn synes jeg det var helt greit at det ikke var kinesisk selskap eller noe engelsk selskap som vant, så synes jeg at det var helt greit at SJ vant. SJ er vant til å drive tog. De har drevet tog like lang tid som NSB hadde og VY hadde i Sverige, de har jo hatt litt tog og togforbindelser i Norge, og kjørt tog der i mange år. Så for dem var det jo ikke noe nytt, Så jeg synes det var greit at de vant når det først var noen andre. (K4)

Hos gruppelederne blir det også nevnt at dersom det ikke var Vy som vant, var SJ et godt andrevalg. Årsaken til at SJ blir trukket frem som et godt alternativ blir grunnet i at de har ganske lik historie som Vy, både i historie og organisering.

Vi var jo litt sånn før, vi hadde jo håpet i det lengste at det var VY som skulle vinne anbudet, men når det ikke ble de var det SJ vi hadde som andreønske. Fordi de ligger mere opp til det vi var vant til, tror jeg da, men det er jo også vanskelig å si. (...) SJ er vel det selskapet som er mest likt VY, både i historie og organisering tror jeg. De har jo vært igjennom samme opplegget før i Sverige. Sverige var noen år før oss i anbud og det der, så det tror jeg er fordelene at de har vært igjennom det før, og at de er ganske sånn kulturelt likt oss, Sverige mot Norge. (M1)

SJ kan tog, dem har gjort det bra i Sverige, dem har jeg kjørt både lokaltog og på fjerntog i Sverige og kan dette her, så er det har vi tillit til, sånn følte jeg det var generelt. (M3)

5.1.2 Yrkesidentitet

Veldig mange av det kjørende personalet gir uttrykk for at de knytter seg sterkt til yrket sitt. De viser en genuin stolthet og begeistring over det arbeidet de gjør. De ga også rike og detaljerte beskrivelser av innholdet og arbeidshverdagen – som viser til glede og stolthet over å dele. Det virker som jobben er en viktig del av deres identitet, hvor det varierer i hvor sterkt den står. Her er det viktig å dra frem at dette er en arbeidsgruppe som er preget av lang ansiennitet og en tradisjon rundt jernbane «familier». Dette illustreres i utdraget presentert;

Du kjenner jo til, det er folk som har vært i jernbanen i 40 år, som er flasket opp i det systemet her. Som har vært med siden dampen nesten. (K4)

Som vi ser er det et yrke som er preget av lav turnover av ansatte, med dette kommer også en tilknytting til jernbanen. Det gikk ofte igjen i svarene at jernbanen fremstår som det mer overordnede de identifiserte seg opp mot kontra SJ. Jernbanen er stabil og identifisering opp mot den fremstår mer urørt av de kontekstuelle forholdene. Selv om noen drar frem en frustrasjon rundt oppdeling av jernbanen og et ønske om kunne beholde alt under et selskap, føler de fortsatt de er en del av jernbanen. Det fremstår i intervjuene som identifiseringen til tidligere NSB og jernbanen, har fungert som komplimenterende synonymmer – NSB var jernbanen og omvendt. Samtidig ser vi at den sosiale konstruksjonen blant yrkesgruppen står sterkt hos det kjørende personalet. De er den ansattgruppen som har opplevd minst endringer knyttet til sin arbeidshverdag sammenlignet med gruppelederne. Det trekkes også frem at samarbeidet innad i den kjørende gruppen har blitt bedre etter virksomhetsoverdragelsen og de endringene dette førte til. Sitatene nedenfor preges av en identitet knyttet sterkt opp mot kollegaene i samme ansattgruppe og det felleskapet rundt jernbanen, man ser også at det er en prosess som foregår mer ubevisst:

Ja, man får en veldig tilhørighet du gjør det. Det blir jo nesten som en stor jernbanefamilie det her, så det har det jo vært siden jeg begynte her, det med tilhørighet at alle tar vare på hverandre. Det sier alle det er et spesielt miljø som står veldig sterkt uavhengig av hvilket selskap som kjører. Vi har jo blitt færre og det er som jeg sa at vi har kommet nærmere vi kjørende og administrasjonen. Så selv om selskapet er annerledes synes jeg da at tilhørigheten er bedre nå til de ansatte. (K2)

Jeg skal jo innrømme at jeg er blitt preget av å jobbe på jernbanen, man blir jo interessert i tog. Jeg tror jo de fleste er stolt av å jobbe på jernbanen og stolt over å fortelle hvor de jobber. (..) jeg tror alle som begynner å jobbe på jernbanen får en tilhørighet og du omgir deg med folk som er veldig sånn jernbane interessert da, så man blir jo påvirket. Uten at man egentlig forstår det selv, også ja så nei, jernbanen både for de som jobber der og de man forteller det til da er det alltid sånn åh så kult å jobbe på tog! (K1)

Siden identifiseringen til yrket og den sosiale gruppen, virker til å være den som står sterkest til det kjørende personalet, ser man også at motivasjonen er knyttet opp til denne. Det er ingen av deltakerne som har merket noen forskjeller i motivasjonen før og etter virksomhetsoverdragelsen;

Jeg merker jo ut i togene at folk er like engasjert og like glad i jobben sin, vi fokuserer på å få togene våre frem i rute, at folk har det bra, sånne ting gjør vi. Så det spiller kanskje ikke så veldig stor rolle hvem sitt navn som står på lønnslippen hvem avsenderen er, vi har en trygg og fin jobb. (K3)

Motivasjonen er helt lik, ikke endret seg i det hele tatt. Det er ikke bare negativt. Jeg har fortsatt veldig stor tro og veldig glad i jobben. Det tror jeg man er uavhengig av firma da. (K5)

Yrkesidentiteten til det kjørende blir også underbygd av utdrag fra gruppelederne, de sier det er en gruppe med høy yrkesstolthet og som har mye eierskap til jobben sin. Også her ser vi at de viser til innsatsvilje og en nærhet som har blitt bedre seg imellom:

Jeg har ikke møtt en eneste enda som mener at det ikke er bra og at de nå samarbeider mye bedre på tvers, de ser hverandre bedre, de hjelper hverandre med tog, både kond og lokk har plattform tjeneste (...). Vi har mye mere omsorg for hverandre fordi de er jo færre, ikke sant. (...) så de begynner å kjenne fornnavnet til hverandre, de er mye mere på bølgelengde nå enn de var før. Så det har tatt seg opp veldig. Det har blitt stor forskjell, og alle er egentlig veldig fornøyde med det egentlig. Det er en kultur de har bygd opp fra første dag faktisk, at man er til stede for hverandre. Ja, man hjelper til litt her og der da, så det har vært en veldig forbedring virker det som da. (M2)

Jeg føler at det er god stemning og motivasjon i orden. Alle vil så gjerne og har vi ikke hatt så flinke medarbeidere, og selvstendige medarbeidere og løsningsorienterte som vi hadde når SJ tok over i juni, så er det ikke sikkert at oppstarten har gått så bra ja. Det er noen små glipper her og der, men medarbeidernes viste jo at det måtte gjøres ting som de bare ordnet. Så det så vi da, at vi hadde kjempeflinke medarbeidere, som faktisk kunne ti stille og gått hjem når klokka var der. Så lojaliteten er jo der. (M3)

Man ser altså at de kjørende er en gruppe som er sterkt knyttet, hvor motivasjonen står like sterkt og høy arbeidsstolthet.

5.1.3 Tilknytting til ansatte

Gruppelederne viser til en sterk tilknytting til det kjørende personalet de har under seg og mindre identifisering til selve jobben sammenlignet med de kjørende. Det var gjennomgående i svarene at de ofte svarte på vegne av det kjørende personalet under seg, kontra den gruppen de selv tilhører. De nevner at de jobber for og gjennom de ansatte. Gruppelederne som er virksomhetsoverdratt er også de som har opplevd størst endringer i selve jobben, hvor de har fått nye medlemmer i sin yrkesgruppe. Her er rundt halvparten virksomhetsoverdratt og den andre nyansatt for SJ, dette var dermed ikke nevnt som noe negativ. Dette ble sett på som positivt for utviklingen og muligheter til å lære. Både de nyansatte og virksomhetsoverdratte viser til identifisering og motivasjon knyttet til den sosiale gruppen medarbeiderne utgjør;

Motivasjonen er helt lik, og det tror jeg er fordi jeg har jo fortsatt de samme medarbeiderne, vi har jo fått flere da, men det viktigste for meg er jo at folk har det bra. Så jeg tror det er det som er driven, at de har en hverdag de er fornøyde med. (M1)

Jeg har gjennom hele koronaperioden og det egentlig vært til stede her, og jeg synes at jeg skylder medarbeiderne det faktisk, ikke arbeidsgiveren, men medarbeiderne. Vi har jo kunnet ha hjemmekontor, men jeg har vært her fordi at jeg ser at de setter pris på at det er noen her, tror jeg (latter). Trivselen for min del er den samme, det er det samme folket, vi kjører de samme togene og gode kundemøter og den biten der. (M3)

5.2 Identitetsarbeid og rekonstruksjoner

5.2.1 Identitetsarbeid

Virksomhetsoverdragelsen og de endringene dette førte med seg legger de kontekstuelle rammene for hvordan identitetsarbeidet foregår opp mot SJ som organisasjon. Her fremkommer det i svarene en aktiv prosess som fortsatt foregår, hvor man ser at tilknytting til tidligere organisasjon, kan være på å forme arbeidet med identifikasjonen til nytt selskap. Det som utpeker seg som spesielt i dette caset, er også forberedelsene før virksomhetsoverdragelsen, man viste det skulle skje, men ikke hvem som skulle vinne. Med dette får man også innblikk i tanker som er gjort på forhånd før de fikk vite at det var SJ som vant og hvordan dette har påvirket arbeidet som har tatt sted, før og etter virksomhetsoverdragelsen. Det er gjentakende i alle intervjuene til det kjørende personalet at

de bruker fortiden som en referanseramme for hvordan situasjonen er nå. Det er lite endringer i selve jobben som sådan til denne gruppen, men rammene rundt legger premisser for identifiseringsprosessene som tar sted opp mot SJ. Det som peker seg ut i dataene er at det kan fremstå som NSB, jernbanen og selve jobben fremstod tidligere som en helhet. De virker tett knyttet sammen, og en identifikasjon mot en av de innebar de andre. Spenningene mellom yrket og organisasjonen endres dermed i virksomhetsoverdragelsen, hvor yrket og jernbanen står igjen som det varige.

I svarene til de kjørende personalet kan man dele opp, hvor noen viser til en større tilknytting til NSB. Gjennom intervjuene får man inntrykk av at de følte seg trygge i NSB. Reformens mål med å skape et konkurransedyktig tilbud, var ikke sett på som ønskelig. I intervjuene får man et innblikk i arbeidet som har skjedd fra da reformen tok sted til hvordan identitetsarbeidet har foregått frem til nå:

Jeg begynte jo å jobbe i NSB, og jeg husker at jeg tenkte så heldig du er, tenk at du får lov til å jobbe der. Jeg var så glad og tenkte liksom at jeg er sikker ut livet, så når vi fikk høre at det skulle legges ut på anbud ble vi egentlig alle veldig lei oss. Vi synes det var veldig trist, og vi skjønnte ikke helt hvorfor man skulle rasere noe som fungerte så bra da. Så jeg synes fremdeles det enda er veldig trist jeg skulle ønske at jeg fortsatt jobbet i NSB, selv om jeg har det veldig bra på jobb og det er ganske like dager. NSB var jo et statlig selskap, og nå er jo alt blitt delt opp, (...). Når det var NSB var det en aktør som bestemte, det var liksom ikke så mange som var blandet inn i en liten operasjon da. Så hvis jeg kunne valgt ville jeg jo fortsatt jobbet i NSB hvordan det var før, men jeg har det bra i SJ fordi. (K1)

Privatisering av jernbanen hører ikke hjemme noe sted. Det er det vi tenker på som har vært i NSB i 35 år, men så kommer det uansett (...) og da får du faktisk forhold deg til det. Og jeg føler jo en tilhørighet til SJ, fordi jeg føler en tilhørighet til arbeidsplassen min fordi den er ikke så ulik den jeg hadde i NSB. Jeg går ut i de samme togsettene, stort sett de samme kundene, de samme arbeidsoppgavene, (...) så jeg føler jo tilhørighet når jeg går på jobb. Jeg vil ha tilhørighet til det også, jeg gleder meg fortsatt til å gå på arbeid (...). Hvis man måler det opp mot NSB så hadde du tilhørighet til NSB hele livet. Så det tar jo tid å bygge opp tilhørighet til SJ, men jeg har tilhørighet i den form at de betaler meg og jeg må gjøre den jobben de forventer av meg. Jeg føler at jeg vil bidra til de som begynner på nytt nå da at vi tar med oss en del av de verdiene vi hadde tidligere inn i fremtiden, (...)

så jeg kan ikke sitte og mase om hvor mye bedre vi hadde det før i NSB. Det er nå som gjelder. (K3)

Som vi ser viser begge sitatene til en prosess som har tatt sted, hvordan de begynte med negative tanker rundt jernbanereformen – til en mer positiv tilknytting til hvordan det er nå fordi yrket står stabilt og lite påvirket av endringene.

Den andre siden viser til en lettere overgang, hvor man ikke opplevde overgangen som så vanskelig. Deltakerne som opplevde overgangen som lettere er også de som viser til sterkere identifisering opp til SJ.

Det her med å komme over og skifte arbeidsgiver, følte jeg var veldig smertefritt. Det var veldig godt lagt opp synes nå jeg, med informasjon om møter vi hadde her i fra SJ og fra HR-avdelingen, fikk jevnlig informasjon om hva som skjedde og når det skjedde og slike ting. Så den fysiske overgangen synes jeg ikke var noe stor i det hele tatt i fra VY til SJ sånn sett når det gjelder bedrift som sådan egentlig. (...) men så klart de startet jo midt i koronatider, så det var ikke lett for dem heller for å si det enkelt. Hvis du går på den yngre garden som ikke har noe jernbanebakgrunn, (...) og ikke har vært noen andre plasser, så tror jeg de har ikke noe forhold til gamle systemer (...) og kan ikke sammenligne med noe, de tok imot det ganske bra. Det kan jo være litt verre for oss eldre som har vært med i mange år og de som har vært med enda lengre enn meg, i dobbelt så mange år, de har det vært litt tyngre for å akseptere at det har blitt en ny organisasjon og sånne ting, men.. det er jo igjen forskjellig. Jeg har en følelse at det ble positivt tatt imot. Hvordan vi har tatt imot SJ. (K4)

Jeg viste jo at jeg kom til å ha en jobb uansett hva som skjer. For det vil mest sannsynlig gå tog i Norge og på grunn av infrastrukturen og Norge som land, så kommer det bestandig til å være kjørende personell i toget, for å opprette sikkerheten og sånn. (...) Så jobben vår er sikker. (K2)

En deltaker viser også til større vanskeligheter med identitetsarbeidet sitt, på bakgrunn av en store forventninger til hvordan det skulle bli i SJ etter virksomhetsoverdragelsen. Det er vanskeligere å fange opp at dette er noe som aktiv foregår hos deltakeren, men den viser

fortsatt til tro at det kan skje, bare de problemene som er nå blir tatt tak i. Hvilke vil jeg komme tilbake til i del 5.3.2.

Man var en gang i tiden et og samme firma, og har kanskje ikke stilt så sterke krav som man egentlig kanskje burde ha gjort, så da tenkte jeg kanskje når SJ kom på banen at de skulle tjene penger, ville ta ting litt mer alvorlig da, stille litt mer krav til at: hei vi skal kjøre her, vi har vunnet anbud, så må det liksom bli bedre. Mye annet som ikke er vårt ansvars område må liksom bli bedre da. Vi gledet oss veldig til å få en egen tilhørighet i mitt, fordi det har jo vært litt skilt med liksom at Oslo har vært størst, men nå tenkte jeg at nå, nå skal vi liksom få lov til å kjøre på, bli enda bedre. (...) hovedkontor har alltid vært i Oslo, og øverste administrasjonen. Jeg skjønner jo at det er flere folk og flere tog og man tjener mer penger på Østlandet enn det vi har her, men det er ikke dermed sagt at det ikke er verdt å satse på, for å snu, så var det vi tenkte nå at nå er det et eget firma og har litt mer å slå i bordet med og det tror jeg forså vidt de har da, enda. (K5)

I svarene til gruppelederne er det også gjentakende at ansettelsesforholdet hos NSB og Vy blir brukt som referanseramme for hvordan de opplever SJ som organisasjon. Det er en konsensus at det er positivt med en ny organisasjon, som kan utfordre eksisterende måter å gjøre ting på. NSB blir nevnt i den sammenheng at det er lett å gjøre det samme som man alltid har gjort, og at nye medlemmer med annen kunnskap og kompetanse var positivt. Selve overdragelsen ble dermed ikke tatt imot dårlig. Det virker derimot som at når NSB gikk over til Vy så opplevde de ansatte en del frustrasjoner rundt denne overgangen. Navnebyttet og den omstruktureringen, som skjedde da fremstår som verre tatt imot enn overgangen til SJ, og at de derfor var klare for noe nytt når SJ tok over. Dette kommer tydelig frem i to sitater;

Nei jeg tror det er godt tatt imot, jeg tror på at det skjedde på et rett tidspunkt for SJ sin del. Etter at NSB hadde omorganisering omtrent samtidig som de byttet navn til VY, jeg tror det var litt frustrasjon hvertfall blant oss, etter denne omorganiseringen. Jeg tror mange følte at det ble litt mer sentralisert enn hvordan vi hadde det. Så det var en del som var litt oppgitt over hvordan det var, så de håpet på noe helt nytt. (M1)

(...) også tenker jeg at når NSB først skiftet navn til VY, gikk det veldig smertefritt å gå over til SJ. For lojaliteten til medarbeiderne den lå nok til NSB og NSB ordet og det var veldig sånn tung stemning sånn generelt i gangene her når VY ordet ble lansert og når det

var da SJ som vant så var det liksom ja «Det er helt greit det». (...) så akkurat den overgangen fra VY til SJ den gikk kjempebra, så var det litt tyngre i fra NSB til VY, selv om det var akkurat likedan, men bare navnet gjorde at det dårlig stemning. (M3)

Man ser altså at de trekker frem en tidligere sterk tilknytning til NSB/Vy, og det kan virke som misnøyen var større å bytte navn til Vy, enn å gå over til SJ. Det virker som man ikke hadde noe tilhørighet til selve Vy og at selve overgangen dermed ble lettere. Selv om dette kommer frem blir det samtidig ytret et ønske om at det var Vy som skulle vinne anbudet, men at når det ikke ble slik var det bra at SJ vant.

Gruppelederne som er nyansatt har et annet utgangspunkt og ser på virksomhetsoverdragelsen fra et annet ståsted. Også her trekkes det frem at konkurranse er sunt, og fremmer utvikling i organisasjonen. Denne utviklingen vil ifølge de være med på å utvikle et bedre tilbud over tid. Det er mye optimisme for hva organisasjonen kan utrette og positiv til hva de kan utrette som selskap videre. Det blir også dratt frem det samme som gruppelederne som ble virksomhetsoverdratt fortalte – at de opplevde at ansattes lojalitet lå hos NSB. Det blir nevnt at man opplevde de fleste kom inn med positive tanker og at selv om jobben ikke er endret, har de en annen motivasjon nå enn tidligere. Svarene viser også til at det fortsatt er en aktiv prosess hvor de ansatte jobber med «å få med seg hjertet».

Jeg vet veldig mange var klare for en ny start, det var ganske mange som var lei der de var, tror det var mange som mistet tilhørigheten når NSB ble VY, mange som mistet den følelsen de hadde da for selskapet, så når vi fikk de da over til SJ så var de så innmari klare for noe nytt. (...) Men samtidig så måtte vi bevise litt hva SJ stod for, vi måtte vise dem hvilken vei vi ønsket å gå og hva vi tenkte. Men disse var i utgangspunktet positiv, også føler jeg allerede nå etter 10 måneder at de aller fleste har fått med seg hjertet også. Og det jobber vi med, synes vi er på veldig god vei med de aller fleste der altså. Men tilhørighet det er også.. når du har jobbet et sted i 30 år, det kommer ikke over natta da, det gjør det ikke. Men jeg føler at de føler seg mere sett da, rett og slett. Siden vi er så få i administrasjonen rett og slett. (M2)

5.2.2 Rekonstruksjon

Selv om mange er triste for at det ikke ble Vy som vant, ser vi at alle er generelt positive til SJ og hva selskapet kan tilby i fremtiden, og at overgangen dermed legger et grunnlag for å lettere kunne identifisere seg med organisasjonen. For som vist, er hvor villige ansatte er til å identifisere seg med organisasjonen avhengig av hvor attraktiv den virker for individet. Identitetsarbeidet blir dermed en individuell prosess, som man som individ aktivt jobber med. I svarene kan man derfor se store variasjoner i hva som blir trukket frem som positivt for deres del på et individuelt plan. Man får altså et innblikk i de individuelle prosessene som skjer i prosessen når de knytter sin identitet opp mot organisasjonen. Dette ser man ved at de trekker frem ulike aspekter som fremstår som attraktive, ved at de rekonstruerer oppfattet svar på hvem SJ er opp mot det som er attraktivt for de som individer. Rekonstruksjonen viser også til å bli sterkt påvirket av tidligere organisasjon, dette blir brukt som et sammenligningsgrunnlag. Alle sammen viser altså til ulike positive trekk, de virker til å rekonstruere slik at det virker attraktivt for dem. En nevner en større involvering av seg selv i økonomien til bedriften, at man får en større giv og lettere å være med når man ser hva man har vært med på å samle inn gjennom jobben. En annen trekker frem at de satser mer på eksklusivitet med selve reisen. Alle deltakerne trekker altså frem ulike ting som virker attraktivt for de, som gjerne blir begrunnet i at de har savnet det fra tidligere. Jeg vil trekke frem et eksempel som viser til denne prosessen, hvor deltakeren nevner flere steder gjennom intervjuet et fokus på kunderelasjoner og målrettet mot markedet:

Det er jo mer fokus i dag på kunderelasjoner og kundejobbing nå både i tog og utenfor, og det synes jo jeg er veldig bra. Det å fokusere mer på kundebiten og målrettet mot kundemarkedet. Det var vel ikke, uten å bli arrestert for det, så tror jeg nok det ikke var den største biten når vi var i NSB, som var en forvaltningsbedrift, så var det vell.. du burde egentlig kanskje være glad for at du fikk være med toget sånn sett, (...). Så det blir spennende å se organisasjonen SJ, jeg tror og de krever mer av de ansatte, enn det vi hadde før, og det synes jeg bare er en fordel egentlig sånn sett, så det blir spennende å se hvordan det utarter seg egentlig, rundt akkurat den biten. (K4)

Gruppelederne viser også til at det er noe de aktivt jobber med, hvor det er kontraster i svarene til de nyansatt og virksomhetsoverdratte. De nyansatte viser til et arbeid som ikke starter på bakgrunn av tidligere tilhørighet, og de drar frem blant annet SJ logoer i NM på ski. De har mye entusiasme og deres identitetsarbeid blir ikke en rekonstruksjon, slik vi ser det er

hos de som er virksomhetsoverdratt. Hos de virksomhetsoverdratte gruppelederne ser vi også her en sterk tilknytning til jernbanen, hvor det virker som de reflekterer rundt egen tilhørighet gjennom svarene. De slik som det kjørende har heller ikke utviklet en felles organisasjonsidentitet, men de viser til at det foregår identitetsarbeid:

Jeg er litt usikker på om det er til selskapet eller jernbanen generelt. Fordi jeg tror det ligger veldig i oss som har vært noen år i jernbanen så ligger det ganske sterkt det her at du jobber på jernbanen. Om det akkurat er selskapet det, ja.. jeg føler jo ikke at jeg jobber i CargoNett så jeg kjenner jo at jeg jobber i SJ, så jeg føler en tilhørighet sånn sett. Jeg føler meg jo ikke knyttet til VY, jeg kjenner jeg er SJ, men samtidig er det er jernbanen som liksom ligger i bunn. Jeg må si jeg synes det var rart, jeg fikk jo en kniv i julegave fra SJ, og jeg synes det var litt pussig å åpne skuffen og se en SJ-logo (latter). Da tenkte jeg oi, har noen sagt til meg for 15 år siden at jeg skal ha SJ logoer hjemme da hadde jeg blitt lurt. Det hadde jeg ikke trodd skulle skje. (M1)

5.3 Faktorer som har hemmet eller fremmet identifisering

Så langt har man sett på hvordan identifisering foregår opp mot SJ og/eller yrket, og hvordan identitetsarbeidet kommer til uttrykk. I denne delen vil jeg gå nærmere inn på hvilke faktorer som har vært fremmede for at identitetsarbeidet til de ansatte som følge av virksomhetsoverdragelsen. Eller hvilke identitetstrusler som har hemmet identifiseringsprosessene etter virksomhetsoverdragelsen.

5.3.1 Fremmede faktorer for identifisering

I denne delen vil jeg gå nærmere inn på hvilke faktorer som kommer frem som har bidratt til å skape en identifisering til SJ eller yrket. Flere av informantene fra det kjørende personalet trekker frem god kommunikasjon og informasjon fra sin nærmeste leder som positivt. De viser også til en større tilhørighet innad i gruppen. Gjennom alle intervjuene på tvers av ansattgrupper er det er spesielt to faktorer som trekkes frem som positivt; organisasjonen har blitt flatere, som har ført til og opplevd følelse av muligheter til å være med på å forme organisasjonen (innflytelse) og større autonomi i sin stilling.

Autonomi

Det kjørende personalet drar frem autonomi som en positiv endring som har skjedd etter at SJ tok over. De står friere til å ta valg i sin arbeidshverdag, før var det slik at de måtte ringe til andre for å få tillatelse til å for eksempel bestille taxi, men nå trenger de ikke det lenger. Det blir nevnt av flere at «de er sjef i toget». Dette blir sett på som en faktor som de fleste setter stor pris på etter SJ tok over. Dette virker til å fremme deres yrkesidentitet, når man kan stole på egen kunnskap og aktivt ta egne ved avvik i sin arbeidshverdag.

Veldig fokus på det her at vi skal trives på jobben og de har gitt oss mye større råderett. De mener det er jeg som er sjefen i toget og det er jeg som vet hva som foregår, så er det jeg som skal ta avgjørelser om hva som skal gjøres, før måtte jeg gjennom et helvetes system (...) nå er det mer rett på meg, at nå får jeg sagt min mening og hva jeg synes. Hvis vi sier at toget ikke går videre, da går det ikke videre, da setter de igang med en gang. Det er en stor forskjell, at vi som jobber i togene har mye mer å si om hva som skal skje når ting har skjedd. (...) alt er blitt mye enklere og bedre. Det er egentlig, for min del da, positivt å få en mindre og lettkjørt organisasjon. (K2)

SJ vil at jeg skal ha større myndighet i togene enn hva vi hadde under NSB/VY, at vi skal få lov til å ta større avgjørelser ut i toget. Det tror jeg nok er veldig positivt, hvis du klarer å få folk til å eie arbeidsplassen sin da har du kommet langt (K3)

Dette er i motsetning til en deltaker som ikke viser til at man ikke har opplevd å få større autonomi i sin arbeidshverdag.

Det positive, som vi hvert fall trodde, var at vi skulle få mer, ja større frihet da.. ja vi kan jo spandere kaffe og taxi på de reisende hvis det vært behov for det og.. Det er jo veldig ålreit da, men det er liksom bare det vi har muligheten til. Det hadde vi jo forså vidt grei frihet på fra før og da. Muligheten har vi jo enda ikke fått, for det må vi ringe inn, som noen organiserer. Det er jo for seg greit nok det, men da er det et mellomledd da. Så står du der og så har ikke den oversikten selv. (K5)

Også gruppelederne som er virksomhetsoverdratt sier man har fått større autonomi, hvor det begrunnes i at siden organisasjonen er flatere krever det et større ansvarsområde i stillingen. De føler det er lettere å komme med forslag og tiltak til hva som kan gjøres, men opplever at det enda ikke har skjedd.

Vi er jo ikke så stor og tung organisasjon. Det er jo en liten sånn i jernbane sammenheng (...). Jeg opplevde at i VY som var så stor organisasjon for å få en endring eller tillatelse så måtte man innom veldig mange før man kunne gjøre noe. Sånn så står man friere i SJ til å ta beslutninger. (M1)

Innflytelse

Det at de ansatte opplever en mulighet til å kunne være med å forme selskapet går igjen som en positiv faktor for de ansatte. Dette blir som de andre faktorene også nevnt i sammenheng med hvordan man hadde det i NSB/Vy. De mener de kan komme med sine innspill og bli hørt i større grad enn det de er vant til. I svarene ser man også at det variere i hvor stor grad de føler de har fått vært med å forme organisasjonen så langt, men de mener likevel det kan komme i fremtiden. Majoriteten mener at de uansett føler seg mere hørt fordi organisasjonen er flatere. Fra tidligere av nevner mange at de følte man bare ble en del av statistikken, og man kunne si ifra om de samme tingene mange ganger uten at noen endringer skjedde. Nå opplever de at deres erfaringer blir brukt til å forme organisasjonen.

Vi føler en større tilhørighet, nærhet og større giv på grunn av at vi føler oss hørt. Mye større enn VY/NSB. Du føler at du blir tatt vare på, at dine meninger er viktige. Det mistet vi når VY kom og tok over, før ble det bare inn i statistikken. Det er fordi det er mye mindre administrasjon. Før var det en administrasjon der det var meg, så kom min nærmeste leder, så kom det en ny leder over den igjen, og ny en, og ny en. Du skulle gå langt for å komme til toppen. Så hvis ting skulle skje der så gikk det i sirup, så ble det veldig ofte kokt bort fordi det forsvant gjennom alle leddene. Nå er det jo meg, så er det min sjef, også er det øverste sjefen. Så det går veldig fort nå når ting skjer, og det er jo også en av de store forskjellene fra å komme fra en stor organisasjon. (...) for min del, er det en lettelse og mye enklere. Så når jeg gikk over til SJ vil jeg si at jeg fikk en større giv, at det ble artigere å gå på jobb. Før så du følte ikke du ble tatt vare på. Nå føler jeg at jeg blir tatt vare på, og hvis jeg sier noe og mener noe så blir det tatt hensyn til. Så det er jo ganske nytt da. Så og si alle jeg har pratet med både lokførere og konduktører føler det er artigere å gå på jobb for nå får vi gjort ting. (K2)

Gruppelederne derimot viser til et mer ambivalent forhold til dette, fordi de opplever en tro på at det kan bli i fremtiden, men ikke sett så mye til det enda. De savner en større involvering av seg selv og sin kunnskap – samtidig som de sier at det er positivt at de kan være mer med på å forme ulike rutiner og ta avgjørelser sammen med øvrig ledelse. At de er lydhøre går igjen i intervjuene, men også en følelse av at det som har blitt gjort så langt er bestemt uten involvering av dem.

Også tror jeg veldig mange tenkte at det er en liten organisasjon så da er det lettere å være med å påvirke, lettere å være med og prege selskapet. (...) der håper jeg jo da at den involveringen utover i organisasjonen kanskje blir litt bedre, og det trur jeg kanskje. (...) Vi må liksom forvente at det tar litt tid å arbeide oss inn, tenker jeg. Det er mange som har gode meninger, mange som har mye god erfaring da å komme med. Men det tror jeg kanskje har skuffa litt enda, men det kan jo bli. Men der og tror jeg.. jeg har oppfattet at det er flere som synes at det kommer på mail, informasjon, så nå er det bestemt. Det kan jo hende at det har vært litt travelt å få ting på plass, så du har ikke hatt tid til å samle folk i grupper, har ikke hatt lov heller, og arbeide oss gjennom ting. Så jeg tror at vi heller får til å arbeide litt mer sånn framover faktisk. For det som er kommet nå da kan du si, måten å jobbe på og de oppgavene vi har nå, det er jo ikke skrevet i stein, så vi kan jo utvikle det. Så får vi se hvordan det går og da tror jeg kanskje at det er lettere å involvere medarbeidere framover. Når man har et grunnlag liksom. (M3)

5.3.2 Hemmende faktorer for identifisering

Her vil det presenteres de faktorene deltakerne ser på har vært til hinder for å kunne identifisere seg med organisasjonen. Her kommer ofte Covid-19 inn i svarene, hvor det i de fleste intervju ofte blir dratt frem at SJ fikk en dårlig oppstart midt i en pandemi. Som vi vet har dette påvirket transportsektoren i hele Norge, og dermed skapt en kompleks situasjon. Dermed har mange avventet med å gi en dom på hvordan virksomhetsoverdragelsen ble og selskapet er, før ting får gått tilbake til normalen. Det viser seg derfor ofte i svarene når hemninger blir nevnt at det kan være på grunn av pandemien ting har blitt vanskelig for selskapet. Enkelte mener derimot det ikke er på grunn av pandemien og mener til tross for situasjonen verden er i at overdragelsen kunne blitt gjort bedre. Når det kommer til ulike aspekter som har blitt påvirket er det spesielt to tema som går igjen; *forventinger i forkant versus virkeligheten, og kommunikasjon eller tilknytting til øvrig administrasjon i Oslo.*

Forventinger i forkant

Når det kommer til hva som har hemmet utviklingen av identifikasjon med SJ, ser vi et gjennomgående tema i majoriteten av intervjuene på tvers av de ulike ansattgruppene at forventningene ikke levde opp til virkeligheten. Det er vist til at i forkant av virksomhetsoverdragelsen at de hadde møter hvor de ble introdusert til hva SJ stod for og hva de som selskap skulle være. Her kommer beskrivelsen at SJ skulle være mer fremtidsrettet igjen i flere av intervjuene, dette opplever ikke informantene samsvarer med virkeligheten. Når de kom over, var det en del problemer med administrative systemer og implementering av teknologi. Det virker til at frustrasjonen rundt implementeringen uansett hadde vært der når det kommer til verktøyene de bruker i arbeidshverdagen. Derimot så ser man også at det er forventinger som kommer av informasjonsmøter i forkant, hvor man allerede da begynte med identitetsarbeid. Arbeidet starter altså før selve selskapet tok over, hvor man har fått en ide av hva organisasjonen er, altså «hvem er vi». Identifiseringen som begynte i forkant, viser seg dermed i den form av et brudd når man kom over og det ikke ble som forventet. Selv om forventningene ikke levde opp til hva som ble, viser samtlige til at de ønsker det skal være et bra sted. De viser også til en stor tro at det kan bli det de opprinnelig så for seg er selskapets «hvem er vi» i fremtiden, dersom de kan innfri til forventningene.

SJ skal være mer fremtidsrettet, eller jeg tror jo at det er liksom både og, for man har liksom ikke sett så mye til det de sa de skulle komme med, men om det er fordi det er korona eller om det bare var for å få oss til å tro at det er så mye bedre enn det er vet jeg ikke. (...) De kom jo med veldig mange sånne så vi bare oi wow, så bra, men jeg har jo ikke sett noe til det enda. Vi går og venter, men som sagt kanskje det hadde vært annerledes hadde det ikke vært korona. Det vet man ikke. (K1)

Jeg tror de aller fleste egentlig gledet seg.. og for så vidt kanskje vi gleder oss kanskje litt også over enda at det har blitt SJ. Det er bare at det er så knotete start, mye småting og da blir man lei da. Det vil uansett med tid bli bedre, men jeg håper veldig at de tar tak i problemet. Hvis de ikke tar tak i det innen nær fremtid, må de bruke 10 år på å rydde opp i forholdene til ansatte og administrasjonen, men ja.. Det kan jo hende at jeg hende at jeg hadde for store forhåpninger da, og at det tar mye lenger tid å få implementert alt det nye. Det kunne vært løst med bedre kommunikasjon da, ærlighet om hvordan man ligger an i løypen på mye. Vi hadde jo møte med noen fra SJ, jeg fikk jo inntrykk av at det skulle

bli litt av de tekniske tingene og systemene (...) som er ganske nytenkende og oppegående. Og jeg skjønner at det kan ta litt tid. Det er bare at det ser ikke ut som vi det blir i nærmeste framtid at vi kommer dit vi trodde vi skulle være da. (...) Det skulle liksom bli mer en bedrift anno året 2020 da, enn det vi var. Og det er vi absolutt ikke blitt da. (K5)

I forhold til motivasjonen så har alle gledet seg til nye digitale verktøy, som ikke er på plass, men det tror jeg var en stor motivasjonsfaktor til veldig mange. Det var mye snedig, som de viste oss da før SJ tok over, som var positivt. Men du hadde jo, kan snakke om meg selv da, jeg hadde jo forventninger om at det skulle bli litt mer moderne og gledet meg til å jobbe med service biten og kanskje lage noe service standarder. Jeg tror kanskje at en del av de forventningene som er nevnt, det må kanskje begynne å innfris etter hvert da, men jeg tror veldig mange tenker at det kan ta et år, så håper vi at ting er på plass. (M3)

Alle håper og tror det blir en fremtidsrettet bedrift som kan revolusjonere jernbanen og gi et enda bedre reisetilbud til de reisende.

Jeg ser jo de som et av de ledende innenfor transport og turisme. At de blir en av de bedre aktørene som blir å frembringe og transportere turister, samarbeider da med andre aktører som kan ta de videre, for å si det sånn der sporet ikke går. Det har jeg forhåpninger, og det er deres planer og ønsker også, hvis de får mulighet for det så tror jeg det blir veldig bra. Men som sagt så SJ må få lov til å drive butikk. (K4)

De ønsker at det skal være et godt sted å arbeide, dette viser til at de aktivt jobber med å rekonstruere identiteten opp mot SJ. Det blir dratt frem at de så på dette som en mulighet til å kunne være deltakende i endringer, som ville ført til en bedre situasjon i fremtiden. Det virker derimot som de hadde håpet på større endringer enn det som har tatt sted så langt, konsensusen her går igjen i hele intervjuet et ønske om større endringer – når de først skulle ta sted. Dette blir nevnt i sammenheng med et ønske om før man vinner flere anbud så vil man at SJ Norge så langt skal få bedre samarbeid og tilhørighet til det som er nå.

Kommunikasjon og avstand til ledelsen i Oslo

Skillet mellom organisasjonsidentiteten og yrkesidentiteten kommer også frem i utsagn som handler om avstanden til ledelsen i Oslo. Selv om den flatere organisasjonen blir trukket frem

som positiv i henhold til innflytelse og autonomi, viser det seg også at det har noen baksider i den form av nærhet til øvrig ledelse. Her nevnes det av majoriteten som befinner seg på stasjoneringsteder som befinner er fra Trondheim og opp nordover, at de savner en tydeligere ledelse. Dette påvirker identifikasjon til organisasjonen som overordnet.

Ledelsen i SJ sitter jo i Oslo langt unna oss, det føler jeg at er kanskje litt synd. Vi er jo vant til å ha en ledelse nært, da tenker jeg på toppledelse. Jeg følte veiene var kortere når man hadde noe på hjerte. Man har jo E-post og telefoner, så det er mange veier til rom, men der merker jeg forskjell at det har blitt avstand, men det kan jo endre på seg, De må få lov til å få litt tid på seg også får vi prøve å være med på å påvirke for å dra det i riktig retning. Men jeg synes at.. at det har blitt avstand da, vi har ikke noe, overordnet ledelse her i Nord, som vi absolutt burde hatt synes jeg. (...) de har fjernet seg i større grad en hva vi hadde i NSB. Du tenker på det der at du skal jo føle en tilhørighet til en arbeidsplass og alt det der, så føler du at arbeidsplassen sitter i Oslo. Jeg skulle ønske at det satt noen her, men det er jo bare en synsing jeg har.. altså situasjonen er så rar, fordi har vi ikke hatt situasjonen så har vi kanskje drevet med litt samlinger og skapt en tilhørighet, altså samhold, så det er litt rare tider å kunne være bastant... men vi viste jo at ledelsen skulle sitte i Oslo fra første dag, så vi får bare forholde oss til det, selv om jeg gjerne skulle hatt noen her. (K3)

Jeg skjønner jo at det var et vanskelig år å gjøre noe sånn her på, men jeg syns fortsatt at det kunne vært gjort på en mye bedre måte. Vi har jo ikke fått noe forhold til ledelsen som sitter i Oslo, den øverste. (...) ting endrer seg uten informasjon, så det blir jo litt vanskelig å være med på samme lag på en måte, fordi vi får ikke nok informasjon om det som er planene framover, eller hvordan de har tenkt å gjøre ting versus hva vi har vært vant til. Så det har vært veldig mangelfullt på informasjonsfronten, det har det. Det er jo.. ja veldig vanskelig fordi jeg føler liksom ikke at jeg har fått noen tilknytning til eller forhold til bedriften da. Så har det vært litt sånn fraværende at dem på en måte har... jeg vet ikke, ikke ønsket oss velkommen da, at hei nå er vi SJ det her og her skal vi gjøre, og ja velkommen til den store familien liksom. Vi gledet oss liksom kjempe mye til det der og trodde at vi skulle bli en større og gladere familie enn det vi var. Men ja det er ikke det vi sitter igjen med så mange måneder etterpå, det er heller det motsatte. De kunne jeg møtt oss på.. ja når det blir vanskelig nå da, men dem møtt oss med videokonferanse eller

presentert seg selv vært litt sånn imøtekommende og tilstedeværende. Det er ikke noe vanskeligere enn det egentlig. (K5)

En deltaker fra det kjørende personalet sier derimot at man ikke savner det, hvor det blir nevnt at at man ikke har så mye å gjøre med de i Oslo uansett, både før og etter virksomhetsoverdragelsen. Her virker det altså som identifikasjonen til stedet, yrket og medarbeiderne har stått sterkest fra tidligere av også.

Nei jeg opplever det ganske bra egentlig, jeg gjør jo det (...) Den kommunikasjonen synes jeg har vært helt greit, (...) Altså jeg kan jo ringe direkte til de personene jeg kjenner fra før, de andre der de har vi jo så lite med, sånn som de som sitter i Oslo og rundt. Så den kommunikasjonen der er veldig enkel, det er bare å ta opp døren og prate, ferdig med det. Vi trenger ikke sitte å google om ting, vi bruker tider ikke tid på å sitte å fundere, vi går rett på sak med en gang. (K4)

Dette står i kontrast til svar fra kjørende personalet som befinner seg sør, som forteller;

Nei det er jo det at det er en mye mindre organisasjon, det er mye lettere å få ting gjort, og nå har jeg jo hilst på sjefen det har jeg jo aldri gjort før. Jeg føler hvert fall en større tilhørighet og en større giv for å stå på for å få ting gjort ordentlig. For når du er i en så stor organisasjon som det vi var så mister du mye av den gnisten der, for du vet at når ting skjer og du prøver å gjøre ditt beste så blir det ikke gjort noe. (K2)

Gruppelederne viser også til det samme poenget som det kjørende legger frem, bare et mer fokus på kommunikasjon fra ledelsen. Også her fremmes det et ønske om å få muligheten til å få et bedre samarbeid innad i bedriften før man utvider den. Det blir nevnt at man må lære seg å kjenne systemet og hvem man skal kontakte for å få svar på ulike problemstillinger, siden man er mer overlatt til seg selv. Der er man også positiv til at dette kommer til å skje, at det er bare slikt som tar tid uavhengig av andre faktorer, hvor muligens covid-19 har gjort det litt vanskeligere siden man ikke har fått mulighet til å møte hverandre. De uttrykker videre at det kommer naturlig etter hvert som de må samarbeide på tvers.

SJ har laget de målene, (...) og det er det ingen av gruppelederne som har vært med på noe av, så det har jo ikke vi noe eierskap til vi har bare fått det på mail sånn som er veldig rart. Jeg vet hvert fall at der er flere som skulle ønske de hadde fått det presentert på en annen måte. Jeg vet ikke hvor mye man skal skylle på koronaen, men vi har jo ikke hatt noe form for samling og det hadde vært naturlig å arbeide seg gjennom det kanskje der. Men det er veldig mye som bare kommer på en mail, så kanskje savner jeg litt mer involvering av meg selv. Litt sånn i forhold til oppover så kunne det vært litt mer involvering da kanskje. Den administrasjonen som egentlig bestemmer de er jo så langt unna. Det er det jeg synes, men de er jo villig til å samarbeide, det mangler ikke på det, men de er bare ikke her. Men det er ikke noe problem å ta kontakt, jeg synes det var enklere når vi var sammen, var samlet. (...) lettere å være med på å påvirke, lettere å gi tilbakemeldinger. Jeg vet ikke hvordan de jobber og hvilken tanker de har, de sitter for langt unna. Altså at jeg hadde vært litt mer involvert, men jeg tror jo vi blir det fremover da. Jeg har trua. (M3)

Oppover i systemet føler jeg kanskje at jeg mangler litt tydelighet, jeg føler nok at vi gruppelederne burde hatt litt mer feedback, og tydeligere veier å gå enn det vi har per i dag det er kanskje største utfordringen jeg har egentlig, men vi gitt tilbakemeldinger på det så jeg håper at det endrer seg. Administrerende og faglig så er det litt sånn helt greit, men altså toppledelsen, det er en liten organisasjon, men enkelte som sitter i ledergruppa, der kan det ofte være litt sånn ikke bestandig så veldig tydelig. I 2022, så kommer det til å bli en del endringer og jeg føler.. det er ikke så langt til vi nærmer oss 2022 og det er en prosess på gang, men der føler jeg at det ikke tydelig nok hvor skal vi, hvor mange ansatte skal vi ha, hva er planen, hva er situasjonen for de ulike stedene, der det føler jeg litt uklart. (M4)

5.4 Oppsummering fra analyse og funn

Empirien viser til at identifisering blant de ansatte står sterkt knyttet til yrket og de sosiale gruppene en anser å høre til. Funnene viser også til at det overordnede man knytter seg opp mot virker å være jernbanen i større grad enn SJ. Det fremgår i svarene en konsensus om at denne tilhørigheten til jernbanen, medarbeiderne og yrket, står sterkt uavhengig av hvilket selskap som kjører. Virksomhetsoverdragelsen har ikke påvirket hverken eller negativt, men omstrukturering har derimot ført til et tettere samarbeid mellom de kjørende.

Når det kommer til identifikasjon opp mot SJ som organisasjon og dens identitet, fremstår svarene noe fragmentert. Det er vanskelig å finne en konsensus om hva de opplever organisasjonens identitet er. Målet med intervjuet var derimot ikke å prøve å finne en felles identitet, da det enda er relativt nylig, men se hvordan de jobber med identifikasjonen, og hva som kan fremme eller hemme dette. Det fremstår som de fleste ser på muligheten til å være med å forme selskapets og bruke egen kunnskap i denne prosessen som fremmende. Det å kunne være med å forme noe nytt sammen fra grunnen av. Derimot ser vi at dette er fortsatt ikke slik man har opplevd det, da fra gruppelederne. Dette blir blant annet kalt «fødselsproblemer» av en deltaker, som skaper frustrasjon. Det er i varierende grad hvor alvorlig de blir oppfattet og hvordan frustrasjonen påvirker identifikasjonen opp mot organisasjonens identitet. Kommunikasjon og avstanden til øvrig ledelse fremstår som en av de alvorligste faktorene som kan fremme en identifisering.

Til tross for faktorer som står i veien for identifikasjon opp mot SJ sin organisasjonsidentitet, ser de fleste på dette som midlertidige problemer og har stor tro på fremtiden. Selskapets mål er ønskelige å oppnå, og de er motiverte for å

6. Diskusjon

Dette kapitlet vil anvende det teoretiske rammeverket og oppgavens funn, hensikten har vært å få innsikt i oppgavens problemstilling:

Hvilken rolle spiller virksomhetsoverdragelse i Norsk jernbane inn på ansattes yrkes- og organisasjonsidentifisering?

Følgende forskningsspørsmål har blitt utviklet med den bakgrunn å besvare problemstillingen:

- 1. I hvilken grad identifiserer de jernbaneansatte seg med yrket og/eller organisasjonen etter en virksomhetsoverdragelse?*
- 2. Hvordan 'jobber' ansatte med å identifisere seg med den nye organisasjon de skal jobbe innenfor? Og hvordan kommer disse til uttrykk?*

3. Hvilke faktorer hemmer eller fremmer utviklingen av en felles organisasjonsidentitet i den nye organisasjonen?

I denne sammenheng vil det reflekteres over funnene opp mot teorien, og se om det samsvarer med hva teorien tilsier eller avviker. Kapittelet er delt opp i en slik struktur at det følger forskningsspørsmålene.

6.1 Identifisering opp mot yrkes- og organisasjonsidentiteten

Når det kommer til i hvilken grad de ansatte identifiserer seg med yrket eller organisasjonen, ser man gjennom empirien at det tydelig eksisterer ulike nivå av identifisering, hvor yrket, jernbanen og organisasjonen fremgår som aktuelle begrep man kan identifisere seg med. At det eksisterer flere identiteter innad i organisasjonen er ikke revolusjonerende, forskning viser til at man oppfordrer til å ha flere identiteter slik at man er mer fleksible for endringer (Goia, et. al., 2000). Relasjonen mellom dem derimot virker til å være mer kompleks enn det tidligere forskning tilsier, hvor man sier at en for sterk identifisering til den ene kan ha negative konsekvenser på blant annet endringsvillighet og evnen til å se feil i egen organisasjon (Tyler, 2001). Empirien i denne studien viser til en gruppe som hadde sterk tilknytning til tidligere organisasjon, NSB. Tidligere anså de seg selv som både ansatt i organisasjonen NSB, og en del av et større samfunn – jernbanen. Forskning sier når man ikke har en utegruppe å identifisere seg med, fører til større identifisering i inngruppen (Pratt, 2001). Dette virker til å stemme overens med tidligere forskning hvor samtlige sier de hadde sterk tilhørighet til NSB og yrket. Hvor eventuelle negative konsekvenser på bakgrunn av sterk identifisering til NSB må ha utspilt seg i overgangen til Vy, selv om dette ikke har vært oppgavens fokus sitter man igjen med et inntrykk av at dette stemmer gjennom empirien som understrekes at overgangen NSB til Vy var tyngre. Empirien nevner videre at de ikke kan gå og tenke på hvor mye bedre de hadde det før, samtidig som NSB blir brukt sammenligningsgrunnlag for hva SJ kan gjøre bedre enn det de var vant til i NSB. På bakgrunn av dette virker det til at tidligere forskning ikke kan være med å gi et fullstendig bilde av hvordan identifikasjon foregår i jernbanereformen, da det er flere lag og en mer kompleks situasjon – hvor kontekstuelle forhold rundt identifiseringen spiller inn. Det er ikke så enkelt som å bytte arbeidsgiver og de utfordringene dette fører med seg. På den ene siden ser vi de hadde håpet det var Vy som vant på bakgrunn av historien, samtidig som de viser lite tilknytning til Vy, og de viser til glede over at SJ vant. Selv om man ser at mange av effektene

av reformer vist i tidligere forskning også foregår her, slik som effekter på identitetsarbeid og identitetstrusler, er det ikke bare knyttet til å gå fra en organisasjon til en annen.

På bakgrunn av overgangen til Vy fremkommer det i empirien at mange var klare for noe nytt når SJ tok over, dermed kan man anta at medlemmene ikke var i en aktiv identifiseringsprosess opp mot Vy når SJ tok over. Slik lå forholdene «til rette» for en identifikasjon opp mot SJ. Likevel ser vi at NSB blir brukt som referanseramme opp mot SJ selv om når de gikk over var ansatt i Vy. Her ser man altså at man ikke kan starte helt på nytt når man skal skape en identifikasjon opp mot SJ, men identifikasjon og historien til tidligere medlemskap spiller inn. Dette er i tråd med teori som sier at man forsøker å oppleve en stabilitet til tross for endringer hvor man forsøker å opprettholde en forståelse av hva organisasjonen er i nåtid, basert på kontinuitet fra den historiske og fremtidige organisasjonsidentiteten (Dutton & Dukerich, 1991; Colman, 2020). Slik spiller altså den tidligere sterke tilhørighet til NSB fortsatt inn når de gikk over til SJ. Selve overgangen og en tidligere sterk identifisering til NSB virker ikke til å føre til en negativ korrelasjon for øyeblikket, da empirien tydelig understreker at de må forholde seg til hvordan det er nå, samt at de aktivt bruker NSB for å vise til hva SJ gjør bedre. Det viser derimot til behovet for kontinuitet hvor historien er med på å forme i en individuell refleksiv prosess. SJ blir stående litt utenfor de negative følelsene knyttet til å miste det de tidligere hadde i NSB, men det spiller fortsatt en aktiv rolle i hvordan de identifiserer seg. Samtlige viser til et ønske å oppnå en felles organisasjonsidentitet de identifiserer seg med i SJ, og de tror også at det kan skje etter ting har fått satt seg. Identifikasjon er som nevnt en dynamisk prosess, som ikke er stabil, hvilket denne oppgaven understrekes med ønsket og innblikket vi får når det kommer til identifikasjon opp mot SJ (Ashfort & Mael, 1989). Reformen har forstyrret den opplevde stabiliteten og identifiseringsprosesser som foregikk når de enda var ansatt i NSB.

Aspektet med et større felleskap som jernbanen utgjør og hvordan det spiller inn i identifiseringen, er vanskelig å ramme inn i det teoretiske rammeverket. Den nærmeste beskrivelsen på denne identifikasjonen blir definisjoner på organisasjonsidentitet. Man ser det er noe kollektivt og felles, som er varig og distinkt for medlemmer i jernbanen (Albert & Whetten, 1985). Dermed fremstår de teoretiske begrepene å vise til kontekster som er mindre omfattende og kompleks enn det empirien i denne oppgaven tilsier. Dette kan også skyldes det at jernbanereformen er en relativ unik kontekst da den har fått stått urørt av et samfunn som stadig er i endringer.

6.1.2 Yrkesidentiteten

Som sett i forskning kan identifisering foregå opp mot flere grupper samtidig, hvor det kjørende personalet har en sterk yrkesidentitet og gruppelederne knytter seg sterkt mot den sosiale gruppen det kjørende personalet under de utgjør. I svarene knyttet til identifisering opp mot SJ, fremstår også dette til tider som tilhørighet til yrket. Svarene baserer seg ofte på at de føler en tilknytning til SJ fordi selve jobben er lik og man fortsatt har de samme kollegaene. Yrkesidentiteten blir sett på individer som knytter mye av «hvem er jeg» opp mot «hva gjør vi» og med «hvem», og en sterk yrkesidentitet er en viktig kilde for tilfredsstillelse i jobben og grad av mestringfølelse (Tajfel & Turner, 1979). Dermed vil svarene de begrunner identifisering til SJ på bakgrunn av lite endringer i jobben virke til å gå under yrkesidentiteten istedenfor. Individer ønsker en status som opprettholder et positivt selvbilde. Det fremgår i materialet er dette en gruppe med mye glede og høy yrkesstolthet, dermed vil man forsøke å gjøre en god jobb på bakgrunn av yrkesidentiteten. Empirien underbygger forskning rundt motivasjon knyttet til den gruppen man sterkest identifiserer seg med, da vi ser at det går igjen i svarene at de føler motivasjonen til å gjøre en god jobb er der uavhengig av hvilken organisasjon som er arbeidsgiveren.

Det blir også påpekt i forskning at identiteter som befinner seg lavere hierarkisk ofte fremstår som mest synlige i organisasjoner (Ashfort & Johnson, 2001). I denne oppgaven virker det til at den mest synlige identiteten er yrkesidentiteten til det kjørende personalet. Her vil jeg legge til en ekstra nyanse på hvorfor man velger å knytte seg sterkere til en bestemt identitet i organisasjonen som ikke er nevnt i tidligere forskning. Ifølge Ashfort og Johnson (2001) interagerer man oftere med egen arbeidsgruppe, den er mest tilgjengelig og synlige – og dermed den som er lettest å identifisere seg med. I denne oppgaven fremstår det også at det er yrkesidentiteten som er stabil. Som vi ser i forskning, er det ikke ønskelig å oppleve brudd i sin identifisering (Davies & Harré's, 1990). Dette skaper et grunnlag for å kunne lure på om det ikke bare er synlighet, integrasjon samt tilgjengelighet som gjør lavere hierarkiske identiteter lettere å identifisere seg med i dette caset. Empirien gir et bilde av at etter reformen er yrket den identiteten som er minst forandret og fremstår som stabil, i den forstand at det ikke er en usikker variabel. Selv man ønsker å oppleve en stabilitet over tid, og at brudd ikke er ønskelige, knyttes det ikke opp til hvordan dette spiller inn på hvordan og hva man velger å identifisere seg med (Davies & Harré's, 1990). Reformene som har tatt sted har altså ført til

som vi ser at organisasjonsidentitet er blitt en mer ustabil variabel. Hvor jernbanen og yrkesidentiteten er det som nå oppleves som de stabile. Uavhengig av hvilket selskap som er ansvarlig banestrekningen, eller hvordan fremtidige anbudsprosesser blir, vil man alltid ha jernbanen til grunn som felles for alle ansatte både i og utenfor organisasjonen. Yrket vil også mer eller mindre innebære det samme. Derved vil investeringer knyttet til yrket og jernbanen ha en mindre risiko for de ansatte.

De har opplevd å bytte arbeidsgiver to ganger på kort tid, hvor det på den ene siden har ført til som vi ser et ønske om å knytte seg til organisasjonen – og den andre siden til at identifikasjonen til individer er mer separert opp mot organisasjonen. Her er det viktig å nevne at studien bare gir et øyeblikksbilde av hvordan identifikasjonene er der og da, samt relativ kort tid etter virksomhetsoverdragelsen. Det er dermed naturlig at det ikke er så tett knyttet opp enda, men det fremstår likevel som identifikasjonen mot organisasjonsidentiteten har endret seg i den form at den ikke er like viktig lenger for deres positive selvbilde. De sitter igjen med «jernbanefamilien» og den sosiale gruppen enten yrket eller kollegaene utgjør. Dermed virker det til at empirien gir et bilde at dette er ikke bare den som er mest tilgjengelig for individer, slik som tidligere forskning tilsier, det er også den som er stabil. Flere av deltakerne gjentar at jobben er den samme, og at man trives fortsatt fordi man gjør det samme, har de samme kollegaene og de samme togene. Det blir nevnt at uavhengig av hvilket selskap som kjører så vil jobben bestå på grunn av infrastrukturen i Norge. Dermed mener jeg at man mangler et lag i tidligere forskning på stabilitet knyttet til ulike identiteter.

6.1.2 Forholdet mellom yrkes- og organisasjonsidentiteten

Når identifikasjonen til yrket står sterkest antar man også at tilknyttingen til organisasjonen kommer i bakgrunnen (Ashfort & Johnson, 2001). Her vil jeg påstå at dette ikke stemmer, på bakgrunn av svarene fra det kjørende personalet. De viser til at de har hatt sterk identifikasjon opp mot NSB samtidig som de har hatt en sterk identifikasjon til yrket. empirien denne oppgaven baserer seg på viser til et mer dynamisk bilde enn det forskning tilsier. Forholdene mellom de er mer kompleks og hvordan de blir påvirket i lys av reformer gir også et bilde av at det er flere forhold som spiller inn enn å «bare» bytte arbeidsgiver.

Som teorien nevner ligger det alltid et behov for å kunne differensiere seg med andre grupper (Tajfel & Turner, 1979).

6.1.1 Oppsummering

Som vi ser er det ikke lett å gi et klart bilde av hva organisasjonsidentiteten i SJ er, men man ser at det foregår et identitetsarbeid opp mot organisasjonen. Dette viser til at det er en aktiv prosess som for øyeblikket foregår. Dette underbygges av Giddens (1991) forestilling om at identitet er en refleksiv prosess som arbeides med, kontra noe man objektivt sett har. Det er vanskelig for ansatte å identifisere seg til organisasjonen, da man ikke har et klart bilde enda av hvem bedriften er enda. Man ser at de hadde forventninger i forkant om hva bedriften skulle være, men når det ikke ble slik så står man igjen med et uklart bilde av hvem organisasjonen er. Selv om det virker uklart nå, har samtlige tro på bedriftens fremtid og at det kan bli bra i fremtiden, hvor man kan skape en distinktiv og felles organisasjonsidentitet. En av årsakene til at man ikke virker til å ha de konsekvensene av en ikke tilstedeværende organisasjonsidentitet, slik som motivasjon, virker til å være på grunn av jernbanen fungerer som det teorien definerer som en organisasjonsidentitet. Det er noe varig, distinktivt som alle medlemmene deler (Albert & Whetten, 1985). Identifikasjonen opp mot organisasjonen fremstår også til å ikke være en del av deres positive selvbilde. Dette er knyttet opp til yrkesidentiteten, denne fremstår som lite påvirket i lys av reformene. Identifikasjonen opp mot yrket fremstår som lik, før, underveis og etter. Der de siden starten av reformen, hvor NSB/Vy ble omgjort til et rent transportselskap, har vært med på endringer, så den står altså stødig.

6.2 Navigasjon av identifikasjon opp mot yrket og organisasjonsidentiteten

I denne delen vil jeg se nærmere på hvordan de ansatte rekonstruerer SJ i et positivt lys, hvor man ser de løfter frem de positive attributtene og nedtoner de negative. Dette viser til identitetsarbeid som foregår da spesielt opp mot organisasjonsidentiteten, da yrkesidentiteten har som nevnt blitt lite påvirket. Empirien peker på at de først ikke var ønskelig, hvor man ikke kunne unngå det, og deretter rekonstruerer for å skape et positivt bilde.

6.2.1 Identitetsarbeid opp mot organisasjonens identitet

I tråd med teorien viser også empirien at de ansatte driver med aktivt identitetsarbeid. Det kommer til uttrykk gjennom sitater som viser hvordan de tenkte før, under og etter virksomhetsoverdragelsen. I svarene fra empirien virker det til at virksomhetsoverdragelsen

skjedde på rett tidspunkt for SJ. Når de ansatte gikk fra NSB til Vy, mistet de sin identifikasjon til organisasjonsidentiteten. De visste også at banestrekningene skulle ut på anbud, hvilket virker til å ha ført til lite identifisering opp mot Vy som selskap samt negative følelser da navnebyttet skjedde og endringene som kom i omstruktureringen. Hvor investeringer i et identitetsarbeid for å rekonstruere identiteten til noe positivt innebar større risikoer i den form at de ikke var sikker på at det var de som vant. De valgte det som virker til å fremstå som en selektiv identifisering, hvor Vy ble valgt «bort». Når de ansatte da fikk vite at det var SJ som vant og de fikk informasjon på forhånd hva de skulle komme til begynte identitetsarbeidet allerede da, altså før den fysiske overgangen. De hadde allerede en ide om hva organisasjonens identitet var, de viste hva de ønsket å utrette og organisasjonens «hvem er vi». Svarene viser til identitetsarbeid som foregikk før, hvem de er nå og hva de kan bli. Arbeidet opp mot «hvem vi er nå» fremstår som er det, men i varierende grad. Empirien viser derimot til at de aktivt driver med rekonstruksjon for å kunne selv skape et positivt bilde som samsvarer med deres individuelle identitet. Svarene viser til individuelle prosesser, da de varierer i alle intervjuene. Samtlige viser til at det foregår et identitetsarbeid, fordi det viser til en prosess som foregår kontra noe objektivt de har. Dette samsvarer med Sveningsson og Alvesson (2003) sin definisjon av identitetsarbeid. Det er dermed trygt å si at selv om det enda ikke har blitt en felles organisasjonsidentitet, foregår det et arbeid, i varierende grad, opp mot organisasjonen. Hvor de rekonstruerer den nye virksomhetsoverdragelsen i et positivt lys og nedtoner de negative. Dette kan begrunnes i at individer ønsker å opprettholde et positivt selv bilde (Tajfel & Turner, 1979). Dette tolker jeg i denne oppgaven som at ansatte som går gjennom reformer vil alltid forsøke å skape et positivt bilde, hvor en dis-identifisering eller selektiv identifisering kommer dersom det ikke går å opprettholde det positive selv bildet. Slik vil alltid første forsøk være å forsøke å rekonstruere samt forsøke identitetsarbeid for å kunne identifisere seg med organisasjonen. Dersom dette ikke går ved at man opplever identitetstrusler, først da vil man oppleve en dis-identifisering eller gjøre en selektiv identifisering.

Det som gjør identitetsarbeidet i det aktuelle caset unikt, er anbudsprosessene som kommer til å ta sted igjen om 9 år. Organisasjonsidentitet gikk fra å være en stabil variabel i over 100 år, hvor det virker til at identitetsarbeidet foregikk ubevisst. Til å nå bli en variabel som er mer ustabil, varighetskravet til Albert og Whetten (1985) blir altså utfordret og det krever mer et bevisst identitetsarbeid. Medlemmene i organisasjonen viser til at de ikke er redde for at jobbene sine skal forsvinne, selv om noen opplever en større usikkerhet. De fleste nevner at

de skal være der til de blir pensjonert og på grunn av infrastrukturen Norge har som land, vil det alltid være behov for kjørende personale på jernbanen. Inntrykket man da sitter igjen med er at istedenfor at organisasjonsidentiteten, lener man seg mot en tilhørighet til jernbanen som fellesnevneren til de ansatte. Dette er investeringer i identitetsarbeid som ikke vil føre til tap eller identitetsbrudd hos de ansatte. Slik oppfatter jeg at identitetsarbeid opp mot organisasjonsidentiteten har blitt mer satt til siden en det de tidligere var vant til. Som nevnt fremgår det av empirien at NSB, jernbanen og yrket var synonyme og tett knyttet sammen. De tre har stått sterkt i en lang periode uten store endringer eller opplevde identitetstrusler. Selv om de i jernbanereformen, hvor NSB/Vy ble omgjort til et rent transportselskap førte til frustrasjoner når det skjedde, står det fortsatt sterkt. Siden empirien baserer seg på et øyeblikksbilde, og ingen tidligere forskning tilbyr denne nyansen som kan understreke funnene, blir det dermed ikke noe man kan fastslå som endelige sannheter. Det er derimot med på å utvide forskningsfeltet hvor man tar hensyn til flere faktorer.

6.3 Hemmende eller fremmende faktorer for identifiseringsprosesser

Opgaven har gitt et bilde av hvordan identifiseringsprosessene foregår nå i lys av reformen i jernbanesektoren og selve virksomhetsoverdragelsen som har tatt sted. Hvor man ser at de ytre faktorene så langt presentert opp mot identifisering ligger i konsekvenser knyttet til reformen av norsk jernbanesektor. Selv om både tidligere tilknytting til NSB og yrkesidentitet har vært med å forme identifisering opp mot SJ, er det også noen konsekvenser knyttet til selve virksomhetsoverdragelsen. Denne delen vil dermed gå nærmere inn på hvordan kontekstuelle forhold i selve organisasjonen har vært med på å enten fremme eller hemme identifisering opp mot SJ. Når det kommer til faktorer som har vært med på å fremme eller hemme en identifikasjon opp mot organisasjonen eller yrket, virker det til å være et ambivalent forhold. Som vi har sett i teorien er nøkkelen til å lykkes med reformer å kunne utvikle en felles organisasjonsidentitet i organisasjonen, som samtlige medlemmer identifiserer seg med (Seo & Hill, 2005; Bang, 2011; Colman, 2020). Vi har sett at dette er ikke oppnådd i SJ enda, hvor det fortsatt er relativt nylig så det var ikke forventet å finne en felles identitet. Til tross for at det enda ikke eksisterer en felles identifikasjon opp mot organisasjonen, så virker det til å ikke påvirke det som i teorien blir nevnt som potensielle negative effekter, slik som lavere tilhørighet, villighet til å jobbe mot mål og motivasjonen til de ansatte (Ashfort & Kreiner, 2004). Dette ser vi grunnes i at organisasjonens medlemmer

som er virksomhetsoverdratt er sterkt knyttet til jernbanen og yrket sitt. På denne måten viser empirien i denne oppgaven at en felles organisasjonsidentitet ikke var nødvendig for å minske farene for akkurat disse konsekvensene. Selv om man har andre identiteter, ser vi fortsatt et ønske om å komme dit i fremtiden, hvor empirien viser til, i varierende grad, hvilke kontekstuelle forhold som er med på å fremme eller hemme dette.

6.3.1 Fremmende faktorer

Faktorer som nevnes å ha vært med å fremme identifiseringsprosesser etter virksomhetsoverdragelsen er autonomi og innflytelse. Samtlige i det kjørende personalet nevner at de har fått større autonomi og står friere til å ta valg. Organisasjonen har blitt flatere enn det man tidligere er vant til, og de ansatte har derfor fått større ansvarsområde. Selv om det blir nevnt i faktor som fremmende sitter jeg igjen med et inntrykk av at autonomien er paradoksal. Det er SJ som har gitt denne friheten som fører til positive assosiasjoner med SJ, men samtidig ser vi at dette er en gruppe med høy yrkesidentitet. Det at de nå står friere til å kunne stole på egen kunnskap og ta avgjørelser, er dermed fremmende for at yrkesidentiteten blir sterkere hos det kjørende. Dette kan være veldig givende, da man ofte ser etter reformer at man føler på en større usikkerhet rundt sin egen stilling i organisasjon (Bang, 2011). Dermed kan fremmende faktorer for å øke yrkesidentiteten hos de kjørende være svært positivt, da dette virker til å ha gjort overgangen lettere siden yrket oppleves som stabilt og lite berørt av overgangen. Identitetstrusler opp mot egen yrkesidentiteten er altså ikke funnet i denne studien.

Det at den er flatere har også ført til at mange føler på at de har større innflytelse. De blir hørt og kan være med på å forme hvordan organisasjonen blir i fremtiden. Dette er en faktor som vil være svært fremmende for en felles organisasjonsidentitet. Hvis man kan være med fra grunnen av å bygge noe nytt sammen blir dette mer en skapelse av en ny organisasjonsidentitet, kontra et tap av identiteten som de opplevde i Vy. Selv om man ser at dette tapet av NSB fortsatt går igjen i svarene, fremstår det som om dette blir skilt fra selve virksomhetsoverdragelsen til SJ. De fleste går tilbake til det at de fortsatt har en jobb som de trives i. Dermed kan innflytelsen utad i organisasjonen starte uten negative konasjoner opp mot SJ, alle vil være med å gjøre dette til et bra sted å være ansatt i. Dette viser til at de aktivt driver med identitetsarbeid.

6.3.2 Hemmende faktorer

På hemmende faktorer er de knyttet til organisasjonsidentiteten, det virker som, basert på empirien, at yrkesidentiteten ikke har blitt påvirket i like stor grad av eventuelle identitetstrusler. Det er også naturlig å anta at organisasjonsidentiteten er der skoen trykker, da de har byttet arbeidsgiver, altså organisasjon, men ikke jobb. Dermed fremgår det videre her en negativ relasjon mellom hemmende faktorer og organisasjonsidentiteten.

En av de tingene som går igjen i begge ansattgruppene er forventinger i forkant av virksomhetsoverdragelsen. Deres forventning om hvordan det skulle bli i forkant basert på møter de hadde i forkant ble ikke som forventet. Her kan man se at dette oppleves som en identitetstrussel da dette er omstendigheter som fører til en prosess hvor individer setter spørsmålsteget ved egne oppfatninger (Ravasi & Schultz, 2006). Det identitetsarbeidet som vi ser startet før SJ tok over, skapte altså et positivt bilde av organisasjonen. I empirien ser du i svarene at de forventet et fremtidsrettet selskap som ville oppfylle ulike individuelle ønsker og man skulle bli en familie. SJ var altså et ønskelig valg, de var glade for at de vant og selve overgangen i seg selv er dermed ikke identitetstrusselen som man ofte ser i tidligere forskning (. Hadde det vært et annet selskap som hadde vunnet ser vi derimot at dette hadde fungert som en identitetstrussel, på bakgrunn av at de ikke er nære det man er vant til. SJ har kjørt tog i Norge og avstanden fra Norge til Sverige oppleves som mindre. Identitetstrusselen blir dermed at forventningene ikke levde opp til virkeligheten, fordi det førte til at ens positive bilde av organisasjonen ble utfordret. Dette viser forskningen til at kan føre til det som kalles for en selektiv identifisering, hvor man distanserer seg med gruppen som ikke kan tilby et positivt bilde (Albert, Ashforth, & Dutton 2000). Her sier blant annet en deltaker at dersom de ikke begynner å innfri til forventningene må de bruke mange år på å rydde opp i forholdet mellom ledelsen, som her blir sett på som organisasjonen og de ansatte. Dette viser til at en selektiv identifisering ikke er langt unna for denne deltakeren, hvor den også sier dette gjelder for så og si hele stasjoneringstedet. Her er det viktig å legge frem at dette bare er empiri hentet fra dette stasjoneringstedet, hvor en også ser at de som er sør opplever en større nærhet og sier de for første gang faktisk har hilst på øverste leder, som føler forventningene har blitt innfridd i større grad.

En av de andre faktorene som virker til å være hemmende for en identifikasjon opp mot organisasjonsidentiteten er avstanden til ledelsen i Oslo. Mønsteret som går igjen, er at de

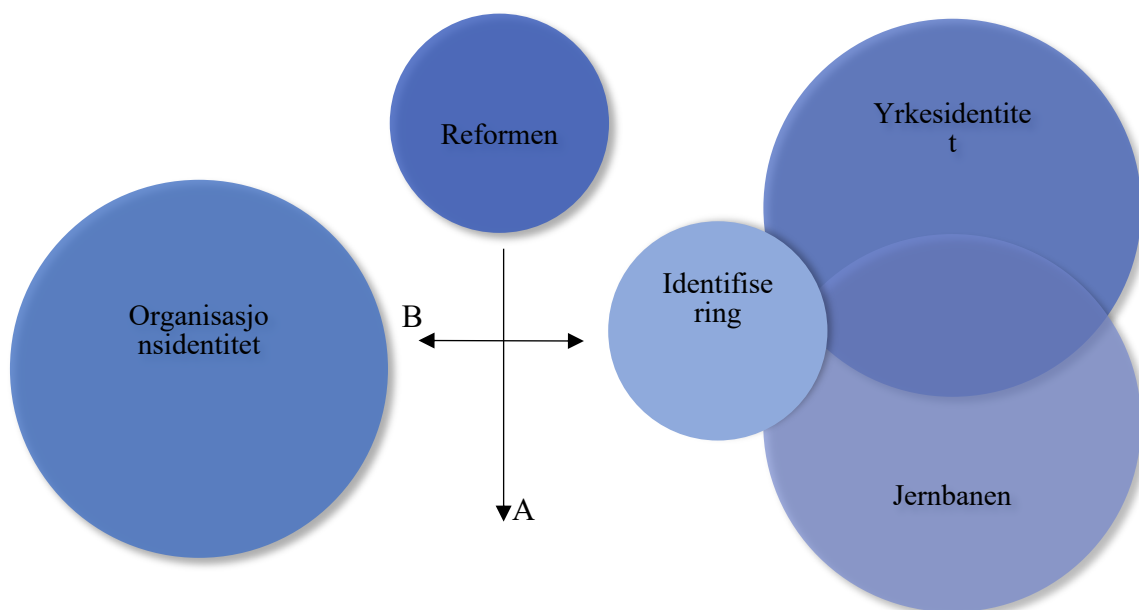
som befant seg i Midt-Norge var vant til å ha en større ledelse der. Dermed ser man i svarene at de savner å ha en ledelse som er nærere sitt eget stasjoneringssted. De føler ledelsen sitter for langt unna, og det blir nevnt at man føler selve arbeidsplassen befinner seg i Oslo. Dette understreker det tidligere funn sier; at enkelte opplever vanskeligheter med identitetsarbeid da det er for fjernt enda. De har ikke fått det samholdet og følelsen av at de er blitt en del av noe større i organisasjonssammenheng enda. Selv om mange opplever dette som et vanskelig aspekt, viser også flere til at det kan ha mye å gjøre med Covid-19. Dermed virker det som om ingen har satt sin endelige dom enda over situasjonen. De viser til at man enda kan endre dette, og det er gitt tilbakemeldinger på at dette er noe som må bli tatt tak i. Siden man også har sagt ifra at dette er ønskelig, så ser vi at de har lyst, det har bare ikke skjedd enda. På bakgrunn av dette vil jeg påstå at det ikke er en identitetstrussel i den forstand at det utfordrer et positivt bilde på organisasjonsidentiteten, men heller den forventingen av hva den skulle være. Igjen går dette tilbake til det opplevde bruddet, de fleste hadde store forventninger i forkant, som ikke levde opp til forventingene. Dermed kan det bli en identitetstrussel med avstanden til ledelsen i Oslo, dersom det ikke endres vil det ikke bidra til deres positive selvbilde over tid og dermed dis-identifisere seg med organisasjonen (Tyler, 2001). Som vi ser er det viktig at man har god kommunikasjon og at man opplever å bli sett og hørt for å redusere sjansene for identitetstrusler (Tyler, 2001). Her er det en tydelig paradoksal effekt av en flatere organisasjon, som vi så i fremmere er innflytelse noe som blir dratt frem som positivt – hvor vi på hemmende faktorer, ser de savner en nærhet til ledelsen i Oslo.

7. Konklusjon

Denne oppgaven har tatt utgangspunkt i identifisering hos ansatte hos SJ Norge, oppgaven baserer seg på intervju av 9 medlemmer i organisasjonen. Studiens problemstilling ble bygget rundt 3 forskningsspørsmål for å se hvordan identifisering foregår i lys av en reform, og bærer preg gjennom arbeidet at det er eksplorative. Feltet er lite utforsket og har dermed blitt til mens man har gått.

Som presentert i denne oppgaven kan individer identifisere seg med en rekke ulike identiteter, hvor jeg i denne oppgaven har sett på organisasjonsidentiteten og yrkesidentiteten. De kan eksistere som uavhengige av hverandre, som en selektiv identifisering eller at man identifiserer seg med begge. Denne oppgaven viser i sin empiri at ansatte som har blitt virksomhetsoverdratt tidligere opplevde en identifisering til begge to, samt et ekstra aspekt

som forskningen ikke vektlegger; en del av et større samfunn, som her er jernbanen. Både yrket, organisasjonen og jernbanen har stått uten store endringer eller identitetstrusler, over lengre tid. Det fremstår som at de tre brukte å overlappe hverandre hvor man identifiserte seg med alle, og krevde lite identitetsarbeid for å opprettholde. Oppgaven ser på hvordan de individuelle identifiseringsprosessene blir påvirket i etterkant av en reform. Her virker empirien til å peke på at overgangen fra NSB til Vy var tyngre og mer i samsvar på teori om identifisering og reformer, og konsekvenser dette kan ha. Den overordnede reformen som tok sted i jernbanesektoren, fremstår dermed som det første steget som startet en prosess hos de ansatte. Selv om man ser at reformen har forstyrret en del aspekter i form av identitetstrusler hvor man allerede da skilte organisasjonen (Vy) ut fra identifiseringsprosessene, virker yrkesidentiteten liten påvirket gjennom denne prosessen, det fremstår som en stabil variabel for de ansatte. Mange trekker også frem at den har blitt bedre i den forstand at den sosiale gruppen det kjørende personalet utgjør har blitt tettere.



Figur 7.1:– oppfattet forhold mellom de teoretiske begrepene

Modellen ovenfor illustrerer hvordan virkningene av reformene har påvirket yrkes- og organisasjonsidentiteten til de ansatte. Basert på empiri og tidligere forskning har reformen ført til at organisasjonsidentiteten blir separert fra identifiseringen etter endringer (akse A), den oppfattes som utenfor det som tidligere var en inkorporert ubevisst del. Hvor man deretter må starte med identitetsarbeid for å igjen kunne skape et bånd mellom identifiseringen og

organisasjonsidentiteten, som illustreres i den vannrette aksene B. Denne prosessen er det som er avgjørende ifølge forskning å lykkes med reformer (Seo & Hill, 2005; Colman, 2020). I denne oppgaven ser man at dette identitetsarbeidet startet allerede før SJ tok over. Det ble altså aktivt jobbet med for å inkorporere organisasjonens identitet opp mot deres egen individuelle identitet. Som vi ser i empirien kan både identitetsarbeid forekomme som er med på å fremme en inkorporering av organisasjonsidentiteten. Identitetsarbeidet er som vist individuell og foregår ved at man rekonstruerer organisasjonsidentiteten for å forsøke å inkorporere den i eget selv bilde. Her ser man at det er lettere å gjøre dette dersom den tilgjengelige organisasjonsidentiteten er tydelig for individer å fange opp (Riketta & van Dick, 2005). Det er også i denne oppgaven forsøkt å se på hvilke faktorer som kan være med på å fremme en identifisering og et identitetsarbeid for praktiske og teoretiske implikasjoner. Her ser vi at autonomi, som samsvarer med tidligere forskning, blir nevnt som positive faktorer. Innflytelse, samt at man føler seg sett og hørt viser seg også å være med på å gjøre dette lettere for individer. Dette kan også være en av årsakene til at yrkesidentiteten har i liten grad blitt påvirket av reformen. Tidligere forskning sier at de som blir overført vil oppleve tap av autonomi og beslutningstaking som kan føre til konflikter – som igjen vil føre til identitetstrusler (Colman, 2020). Her ser man altså at de fremmede faktorene har vært forebyggende for påvirkning på yrkesidentiteten, og jeg opplever at reformen som sådan dermed ikke har påvirket identifiseringen her. Endringer i rutiner har derimot ført til et bedre samarbeid mellom de kjørende, så her ser man en positiv korrelasjon.

På den andre siden kan man også som nevnt oppleve identitetstrusler langs akse B, som gjør at relasjonen mellom identifiseringen til organisasjonens identitet ikke lenger er ønskelig å identifisere seg med. Empirien her viser til at de identitetstruslene som ble vektlagt som mer alvorlige var knyttet til overgangen fra NSB til Vy. Samtidig så ser man at selv om man i større grad valgte å distansere seg med Vy, førte ikke dette til en automatisk identifisering med SJ. Identitetsarbeid er dermed en avhengig variabel for individer for å kunne identifisere seg med en organisasjons identitet, men varierer basert på forskjellige individer. I denne identifiseringen til SJ ser vi også at det har oppstått identitetstrusler. Dette viser seg i den form av brudd i identitetsarbeidet (forventninger versus virkeligheten), avstand og kommunikasjon. Identitetstruslene har også påvirket identifiseringen til organisasjonens identitet. Her kommer det frem i oppgaven at identitetstruslene som omhandler kommunikasjon og avstand varierer basert stilling og geografisk beliggenhet. Oppgaven har derimot ikke fokusert på ulikheter som baserer seg på geografi eller stilling, men forsøkt å gi

et innblikk i hvordan identifiseringsprosesser blir påvirket. Mønsteret fremkom i analysen, og her er det muligheter å forske videre for å se hvordan dette er med på å spille inn på identifisering i en geografisk spredt bedrift.

Denne studien viser til den sterke yrkesidentiteten ikke overskygger organisasjonsidentiteten, men at reformen heller har skapt et skille mellom yrket og organisasjonen. De individuelle prosessene som tidligere jobbet aktivt opp mot NSB, yrket og jernbanen har altså blitt påvirket. Motivasjonen har ikke blitt påvirket, som viser til at yrket er den viktigste identiteten i deres selvrepresentasjoner. Det teoretiske utgangspunktet i denne oppgaven rundt reformer virker også til å ikke være dekkende i Norsk kontekst. Det virker som vi mangler et begrepsapparat rundt hvordan det blir påvirket i Norge, spesielt i offentlige reformer – hvor man går fra offentlig til privat sektor. Reformen internasjonalt viser til at identifiseringsprosesser blir påvirket i større grad – hvor det igjen påvirker viljen til å jobbe mot organisasjonens mål og høyere turnover av ansatte, samt usikkerhet rundt egen stilling. I oppgaven viser det til at disse faktorene ikke har blitt påvirket på det gitte tidspunktet undersøkelsen tok sted, da det virker som den sosiale identifikasjonen til yrket og de over eller under står så sterkt fra før av. Her kan man lure på om årsakene ligger i en lite dekkende teori i Norsk kontekst er årsaken, eller om det ligger i en overgang som var lettere for de ansatte når deres tilhørighet lo hos NSB – kontra Vy.

7.2 Studiens begrensninger og forslag til videre forskning

Slik som ethvert forskningsprosjekt har denne studien sine begrensninger, i følgende del vil det nevnes mulige begrensninger med de valgene som er tatt gjennom forskningen. En av de mest åpenbare begrensningene er feiltolkninger mellom forsker og deltakerne (Kvale & Brinkmann, 2015). Under intervjuene kan man misforstå intensjoner med svar og spørsmål, og man kan tolke utsagn feil. Dette følte jeg var vanskeligere enn tidligere intervju jeg har gjort, da disse ble gjort over nett som gjorde at en mistet mye av det tillitsfremmende kroppsspråket og nonverbale kommunikasjonen mennesker bruker til å formidle. I løpet av transkriberingsprosessen er det også fare for at ting kan gå tapt. Selv om transkriberingen ble gjort nøye og ordrett er det fortsatt en fare for at mening forsvinner eller blir forvridd - spesielt da jeg oversatte fra dialekt til bokmål. Det ble også studert noe i en sosial kontekst, som er produsert mellom meg og deltakerne. Om konklusjonene og tolkningene er valide og reliable blir på denne måten subjektivt. Slik kan ikke resultatene fra studien kunne brukes som

absolutte sannheter som kommer til å skje i enhver lignende situasjon, det har heller ikke vært intensjonen. Oppgavens begrensning er dermed manglende grunnlag for å kunne generalisere funnene utover de kontekstuelle forholdene der den tar sted. Derimot tror jeg de kan brukes til å gi innsikt, ved å ha en transparent og tydelig vei til resultatene, i lignende situasjoner eller nærliggende caser. Spesielt i et felt som er så lite utforsket i det norske samfunn og den kulturen som finnes her. For å kunne legge til rette for en statistisk generalisering av hvordan identifisering opp mot organisasjons- og yrkesidentitet foregår i lys av en reform, kunne man gjennomført kvantitative studier eller mer omfattende kvalitative studier. En kunne foretatt et sannsynlighetsutvalg blant de ulike stasjoneringstedene og innhentet et bredere datagrunnlag fra hele organisasjonen.

Casestudier som tar sikte på å gi innsikt burde også ha en fleksibel utvelgelse av enheter (Grønmo, 2004). Jeg hadde tidlig i prosessen bestemte deltakere som skulle være med i prosjektet, underveis i intervjuene fikk jeg veldig gode svar og også råd fra deltakerne om hvilke andre personer jeg kunne snakke med. Her lærte jeg ganske mye som jeg tar med meg videre i fremtiden. Jeg hadde satt av to uker og planlagt intervjuene på forhånd. På grunn av tiden til rådighet, så jeg meg ikke tid til å intervju de som ble anbefalt av de andre deltakere. Her skulle jeg gjerne gått tilbake i tid og planlagt annerledes slik at en også fikk tid til å intervju de som deltakerne anbefalte underveis. Når det kommer til metningspunkt er det vanskelig å si om det ble møtt da utvalget er så spredt geografisk, dermed er det uvisst om det rettfærdig representerer de ulike stasjoneringstedene. Selv om det kom et punkt hvor jeg ikke fikk noen ny informasjon i den forstand at det var ulikt alle de andre svarene, føler jeg at jeg kunne hatt et større utvalg. Dette baserer jeg på det jeg på svar fra andre deltakere, som flere i sine intervju nevnte andre med ulike opplevelser. Her er det mulig å utvide studien ved å inkludere flere medlemmer av SJ Norge, for å validere funnene i dette studiet.

Det hadde også vært mulig i denne oppgaven kunne man også tatt et multiple casestudie som er det Yin (2013) anbefaler for å gi bedre reliabilitet og validitet. Go-Ahead tok over på sørlandsbanen, og ansatte i det selskapet har vært gjennom en relativ lik prosess det de i SJ har vært gjennom. Dette krever dessverre betydelige ressurser og tid til rådighet fra forskerens side. Det hadde derimot vært med på å gi større innsikt ved å se på to ulike organisasjoner som har gått gjennom en lignende prosess i Norsk jernbanesektor. Dermed krever et multiple casestudie mer ressurser enn det jeg hadde til rådighet i løpet av denne oppgaven. Her er det mulig for andre å forske videre å se på hvordan identifisering opp mot yrket og

organisasjonen har blitt påvirket i Go-Ahead. Det er også mulig å følge organisasjonen over tid, med et longitudinell studie, der man følger ansatte i SJ og ser hvordan identifiseringsprosessene og identitetsarbeid utvikler seg. Dette kan gi et bilde på utviklingen over tid. Funnene i denne oppgaven tilsier at rekonstruksjonen individene gjør er positiv, og det virker som forholdene skal ligge til rette dersom en klarer å plassere organisasjonen inn med identifisering som foregår til jernbanen og yrket i større grad. Det hadde derfor vært interessant å se hvordan relasjonene mellom de ulike identitetene utvikler seg.

En annen begrensning er oppgavens teoretiske rammeverk, denne studien baserer seg på identifisering som er en reflekterende individuell prosess. Slik blir identifisering sett i lys av de kontesktuelle forholdene og kunne tatt mer hensyn til de individuelle disposisjonene for betydningen av identifisering. Ved å inkorporere de individuelle faktorene i større grad i forskningen kunne fremtidige studier undersøkt hvordan identifisering, identitetsarbeid og identitetstrusler foregår i etter reformer har tatt sted med hensyn til individuelle disposisjoner. Rammeverket har også begrensninger i den form det er anvendt i denne oppgaven, de teoretiske begrepene er i større grad brukt til å gjenkjenne prosesser og arbeid som forekommer i lys av caset. På bakgrunn av at dette er et eksplorative case-studie med fenomenologiske grunninteresser var det givende i den form å gi innsikt i et felt som tidligere forskning ikke enda har viet mye oppmerksomhet til. På den andre siden har det også ført til at den ikke er med på å kunne avkrefte teorier. Den har derimot, ved å bruke organisatoriske begrep, gitt innsyn og åpnet døren for videre forskning på et felt som er veldig aktuelt.

Litteraturliste

Albert, S., & Whetten, D. A. (1985). Organizational Identity. I B.M. Staw & L. L. Cummins (eds) *Research in Organizational Behavior*, (7 utg.), 263-95

Albert, S., Ashforth, B. E. & Dutton, J. E. (2000). Organizational Identity and Identification: Charting New Waters and Building New Bridges. *The Academy of Management Review*, vol 25 (1): s. 13-17.

Alvesson, M., Ashcraft, K., & Thomas, R. (2008). Identity matters: Reflections on the construction of identity scholarship in organization studies. *Organization*, 15 (1), 5–28. doi:[10.1177/1350508407084426](https://doi.org/10.1177/1350508407084426)

Amiot, C. E., Terry, D. J., & McKimmie, B. M. (2012). *Social identity change during an intergroup merger: The role of status, similarity, and identity threat*. Basic and Applied Social Psychology, 34,443–455. <http://dx.doi.org/10.1080/01973533.2012.712016>

Ashforth, B. E., & Johnson, S. A. (2001). Which hat to wear? The relative salience of multiple identities in organizational contexts. I M. A. Hogg & D. J. Terry, *Social identity processes in organizational contexts* (s. 31–48). Philadelphia: Psychology Press.

Ashforth, B. E., & Kreiner, G. E. (2004). Evidence toward an expanded model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 1-27

Ashforth, B.E., & Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *The Academy of Management Review*, 14, 20–39. doi:[10.5465/amr.1989.4278999](https://doi.org/10.5465/amr.1989.4278999)

Ashforth, B. E. and Mael, F. (1996): Organizational identity and strategy as a context for the individual. *Advances in Strategic Management*, Vol. 13, s.19-64.

Balmer, J. M. T. and Dinnie, K. (1999), Corporate identity and corporate communications: the antidote to merger madness, *Corporate Communications: An International Journal*, Vol. 4 No. 4, pp. 182-192. <https://doi.org/10.1108/13563289910299300>

Bane-Nor (2018), *Jernbanereformen*, hentet fra (11.05.21): <https://www.banenor.no/Om-oss/jernbanereformen/>

Bane-Nor (2019) *Jernbanen i tall*, hentet fra (11.05.21): <https://www.banenor.no/Jernbanen/Jernbanen-i-tall/>

Bang, H. (2011). *Organisasjonskultur*. Oslo: Universitetsforlaget AS.

- Bartels, J., Douwes, R., Jong, M., & Pruyn, A. (2006). Organizational Identification During a Merger: Determinants of Employees Expected Identification With the New Organization. *British Journal of Management*, vol. 17 (s. 49–67). DOI: 10.1111
- Braun, V. & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3, 77-101 <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Broch, J. (1936). *Av Norges statsbaners historie. 2: Anleggene gjennom syttiårenes lys inn i åttiårenes mørke*. Oslo: Cappelen, 1935-1939.
- Bryman, A. (2016) *Social research methods* (5. Utg). Oxford: Oxford university press
- Cartwright, S. and Schoenberg, R., (2006), Thirty Years of Mergers and Acquisitions Research: Recent Advances and Future Opportunities. *British Journal of Management*, Vol. 17, Issue 1, page 1-5
- Christoffersen, C. & Johannessen, A. (2012) *Forskningsmetode for lærerutdanningene*. Oslo: Abstrakt Forlag AS
- Colman, H. L., I. Stensaker og Tharaldsen J. E. (red.). (2011). *A Merger of Equals?* Bergen: Fagbokforlaget.
- Colman, H. L (2020) *Organisasjonsidentitet* (1 utg.) Oslo: Cappelen Damm
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. 4th ed. Thousand Oaks, California: SAGE Publications.
- Dalland, O. (2017). *Metode og oppgaveskriving*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.
- Davies & Harres (1990) *Positioning: The discursive production of selves*
- Dutton, J. E., & Dukerich, J. M. (1991). Keeping an Eye on the Mirror: Image and Identity in Organizational Adaption. *Academy of Management Journal*, vol. 34, 517- 54.
- Edwards, M. R. (2005). Organizational identification: A conceptual and operational review. *International Journal of Management Reviews*, 7(4), 207-30.
- Gaughan, P. A. (2011). *Mergers, acquisition, and corporate restructurings* (5 utg.). Hoboken, NJ: John Wiley & Son
- Giddens A. (1991) *Modernity and Self-Identity. Self and Society in Late Modern Age*. Polity Press, 65 Bridge Street, Cambridge CB2 1UR, UK.

Gioia, D.A., Schultz M. og Corley, K. (2000): Organizational Identity, Image and Adaptive Instability, *Academy of Management Review: Special Topic Forum on Identity and Identification*, Vol. 25, No.1, s. 63-81.

Grbich, C. (2013). *Qualitative Data Analysis: An Introduction* (2. utg.). London: SAGE Publications

Grønmo, S. (2004). *Samfunnsvitenskaplige Metoder*. Bergen: Fagbokforlaget.

Hatch, M. J., & Schultz, M. (2002). The dynamics of organizational identity. *Human Relations*, 55(8), 989-1018. doi: 10.1177/0018726702055008181.

Jernbanedirektoratet (17.juni 2019) *SJ er tildelt kontrakten for Trafikkpakke Nord*, hentet fra (14.05.21): <https://www.jernbanedirektoratet.no/no/aktualiteter/2019/sj-er-tildelt-kontrakten-for-trafikkpakke-nord/>

Johannessen, A Tufte, P. A. & Christoffersen, L. (2016). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode* (5.utg). Oslo: Abstrakt forlag AS.

Kusstatscher, V. & Cooper, C. L. (2005). *Managing Emotions in Mergers and Acquisitions*. Edgar Elgar Publishing Limited

Kvale, S. & Brinkmann, S. (2015). *Det kvalitative forskningsintervju*. (3 utg. bd. 2) Oslo: Gyldendal Norsk Forlag

Kvåle, G. & Wæraas, A. (2017). *Organisasjon og identitet: eit symbolsk perspektiv*. [Rev. utg.]. Oslo: Samlaget

Kvale, S. (1997). *Det kvalitative forskningsintervju*. Oslo: Ad notam Gyldendal..

Lægreid, P, Rykkja, L., H. (2016) Organizing for “wicked problems” – Analyzing coordination arrangements in two policy areas: Internal security and the welfare administration. *International Journal of Public Sector Management* 28(6): 475–493.

NSD (2021) *Vygruppen AS*.hentet fra (21.05.21): <https://www.nsd.no/polsys/data/forvaltning/enhet/8809/ansatte>

Nyeng, F. (2004). *Vitenskapsteori for økonomer*. Oslo: Abstrakt forlag

Olsen S. & Longva F (2017) *Reformer i den norske jernbanesektoren: En triumf for skilpadden?* Transportøkonomisk institutt Hentet fra (12.05.21): https://www-idunn-no.pva.uib.no/stat/2017/02/en_triumf_for_skilpadden

Pratt, M. G. (2001). Social Identity Dynamics in Modern Organizations: An Organizational Psychology / Organizational Behavior Perspective. I M. A. Hogg & D. J. Terry, *Social Identity Processes in Organizational Contexts* (s. 13-30). Philadelphia: Psychology Press.

Ravasi, D., & Schultz, M. (2006). Responding to Organizational Identity Threats: Exploring the Role of Organizational Culture. *Academy of Management Journal*, 49(3), 433– 458.

Regjeringen (2020) *Jernbanereformen*, hentet fra:
https://www.regjeringen.no/no/tema/transport-og-kommunikasjon/jernbane_og_jernbanetransport/reform-av-jernbanereformen/id2344653/

Regjeringen (2013) *Sundvolden-plattformen*. Hentet fra (13.05.21):
www.regjeringen.no/no/dokumenter/politisk-plattform/id7430114/

Ricketta, M., & Van Dick, R. (2005). Foci of attachment in organizations: A meta-analytic comparison of the strength and correlates of workgroup versus organizational identification and commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 67(3), 490–510. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.06.001>

Røvik, K. A. (2007). *Trender og Translasjoner: Ideer som former det 21. århundrets organisering*. Oslo: Universitetsforlaget AS

Seo, Myeong-Gu & Hill, N. Sharon. (2005). Understanding the Human Side of Merger and Acquisition, An Integrative Framework, *The Journal of Applied Behavioral Science*, Vol. 41, No. 4, pp 422-443. DOI: 10.1177/0021886305281902.

Sikora, M., (2006). *Are there harbingers of the silly season?* Mergers & Acquisitions: the Dealmaker's Journal, Vol. 41 Issue 10

Silverman, D. (2011) *Doing Qualitative Research: A practical Handbook* (3. Utg.) Los Angeles, California: SAGE Publications

SJ AB (2020) *About SJ: SJ brings people closer together, everyday*. Hentet fra (27.05.21):
<https://www.sj.se/en/about-sj.html>

Skarpen, T. E. (2020) *Bane NOR ønsker SJ Norge velkommen*. Hentet fra (13.04.21):
<https://www.banenor.no/Nyheter/Nyhetsarkiv/2020/bane-nor-onsker-sj-norge-velkommen/>

Solstad, E. (2009). *Fusjoner i offentlig sektor*. Magma, 12(7), 55-61. Hentet fra (26.05.21)
<https://www.magma.no/fusjoner-i-offentlig-sektor>

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

Svingheim, N. (2018) *Konkurransesgrunnlaget for togtrafikken i nord sendt ut*
Hentet fra (14.04.21): <https://www.jernbanedirektoratet.no/no/aktualiteter/2018/trafikkpakke-2-sendt-ut/>

Tajfel, H., & Turner, J. (1979). An Integrative Theory of Intergrup Konflikt. I W. G. Austin & S. Worchel (red), *The Social Psychology of Intergroup Relations* (38-43). USA: Brooks/Cole Pub. Co.

Thagaard, T. (2013). *Systematikk og innlevelse: En innføring i kvalitativ metode* (4. Utg). Bergen: Fagbokforlaget.

Thorbjørnsen, H. (2011). Fusjoner og oppkjøp - Magma. *Magma*, (4), 57–61. Hentet fra (10.05.21): <https://www.magma.no/fusjoner-og-oppkjop>

Tyler, T. R. (2001). Social justice. In R. Brown & S. Gaertner (red.), *Blackwell handbook of social psychology*: Vol. 4. Intergroup processes. Oxford: Blackwell.

Whetten, David A. and Godfrey (1998): Identity in Organizations; *Building Theory Through Conversations*. Sage Publications, Inc.

Yin, R. K. (2013). *Case study research: Design and methods*. (4.utg.). Sage publications.

Vedlegg

Vedlegg 1: Godkjenning fra NSD

Vedlegg 2: Informasjonsskriv

Vedlegg 3: Intervjuguide

Vedlegg 1: Godkjenning fra NSD



NSD sin vurdering

Prosjekttittel

Arbeidstitel - Hva skjer med ansattes organisasjonsidentitet når de skifter tilhørighet ved en virksomhetsoverdragelse?

Referansenummer

225292

Registrert

01.03.2021 av Vilde Andrea Rokne - vildear@uio.no

Behandlingsansvarlig institusjon

Universitetet i Oslo / Det utdanningsvitenskapelige fakultet / Institutt for pedagogikk

Prosjektansvarlig (vitenskapelig ansatt/veileder eller stipendiat)

Anne Line Wittek, a.l.wittek@iped.uio.no, tlf: 22858515

Type prosjekt

Studentprosjekt, masterstudium

Kontaktinformasjon, student

Vilde Andrea Rokne, vildear@student.uv.uio.no, tlf: 93268275

Prosjektperiode

04.01.2021 - 06.08.2021

Status

14.03.2021 - Vurdert

Vurdering (1)

14.03.2021 - Vurdert

Det er vår vurdering at behandlingen av personopplysninger i prosjektet vil være i samsvar med personvernlovgivningen så fremt den gjennomføres i tråd med det som er dokumentert i meldeskjemaet

med vedlegg den 14.03.2021. Behandlingen kan starte.

DEL PROSJEKTET MED PROSJEKTANSVARLIG

Det er obligatorisk for studenter å dele meldeskjemaet med prosjektansvarlig (veileder). Det gjøres ved å trykke på "Del prosjekt" i meldeskjemaet.

MELD VESENTLIGE ENDRINGER

Dersom det skjer vesentlige endringer i behandlingen av personopplysninger, kan det være nødvendig å melde dette til NSD ved å oppdatere meldeskjemaet. Før du melder inn en endring, oppfordrer vi deg til å lese om hvilke type endringer det er nødvendig å melde:

<https://www.nsd.no/personverntjenester/fyll-ut-meldeskjema-for-personopplysninger/melde-endringer-i-meldeskjema>

Du må vente på svar fra NSD før endringen gjennomføres.

TYPE OPPLYSNINGER OG VARIGHET

Prosjektet vil behandle alminnelige kategorier av personopplysninger frem til 06.08.2021.

LOVLIG GRUNNLAG

Prosjektet vil innhente samtykke fra de registrerte til behandlingen av personopplysninger. Vår vurdering er at prosjektet legger opp til et samtykke i samsvar med kravene i art. 4 og 7, ved at det er en frivillig, spesifikk, informert og utvetydig bekreftelse som kan dokumenteres, og som den registrerte kan trekke tilbake. Lovlig grunnlag for behandlingen vil dermed være den registrertes samtykke, jf. personvernforordningen art. 6 nr. 1 bokstav a.

PERSONVERNPRINSIPPER

NSD vurderer at den planlagte behandlingen av personopplysninger vil følge prinsippene i personvernforordningen om:

- lovlighet, rettferdighet og åpenhet (art. 5.1 a), ved at de registrerte får tilfredsstillende informasjon om og samtykker til behandlingen
- formålsbegrensning (art. 5.1 b), ved at personopplysninger samles inn for spesifikke, uttrykkelig angitte og berettigede formål, og ikke viderebehandles til nye uforenlige formål
- dataminimering (art. 5.1 c), ved at det kun behandles opplysninger som er adekvate, relevante og nødvendige for formålet med prosjektet
- lagringsbegrensning (art. 5.1 e), ved at personopplysningene ikke lagres lengre enn nødvendig for å oppfylle formålet

DE REGISTRERTES RETTIGHETER

Så lenge de registrerte kan identifiseres i datamaterialet vil de ha følgende rettigheter: åpenhet (art. 12), informasjon (art. 13), innsyn (art. 15), retting (art. 16), sletting (art. 17), begrensning (art. 18), underretning (art. 19), dataportabilitet (art. 20).

NSD vurderer at informasjonen som de registrerte vil motta oppfyller lovens krav til form og innhold, jf. art. 12.1 og art. 13.

Vi minner om at hvis en registrert tar kontakt om sine rettigheter, har behandlingsansvarlig institusjon plikt til å svare innen en måned.

FØLG DIN INSTITUSJONS RETNINGSLINJER

NSD legger til grunn at behandlingen oppfyller kravene i personvernforordningen om riktighet (art. 5.1 d), integritet og konfidensialitet (art. 5.1. f) og sikkerhet (art. 32).

Digital plattform under intervjuene er databehandler i prosjektet. NSD legger til grunn at behandlingen oppfyller kravene til bruk av databehandler, jf. art 28 og 29.

For å forsikre dere om at kravene oppfylles, må dere følge interne retningslinjer og eventuelt rådføre dere med behandlingsansvarlig institusjon.

OPPFØLGING AV PROSJEKTET

NSD vil følge opp ved planlagt avslutning for å avklare om behandlingen av personopplysningene er avsluttet.

Lykke til med prosjektet!

Kontaktperson hos NSD: Karin Lillevold
Tlf. Personverntjenester: 55 58 21 17 (tast 1)

Vedlegg 2: Informasjonsskriv

Informasjonsskriv

Forespørsel om deltakelse i forskningsprosjekt:

Hva skjer med ansattes organisasjonsidentitet når de skifter tilhørighet ved en virksomhetsoverdragelse?

Hva er studiens formål?

Hensikten med denne studien er å undersøke hvordan ansatte har erfart å være ansatt under en virksomhetsoverdragelse, og hvordan du føler dette har vært. Det er ønskelig å få en innsikt i ditt perspektiv knyttet til denne endringen og hva dette har ført med seg. Jeg ønsker å synliggjøre hvordan ansatte blir påvirket under en slik prosess. Dens hensikt er å få en bedre innsikt i din hva som skjer, sett fra ditt perspektiv. Ved å undersøke hvordan ansatte opplever det å være med i en slik prosess vil det muligens frembringe informasjon om hvordan man kan få til gode omstillinger i offentlig sektor. Dette er noe som ikke er forsket så mye på før og det vil forhåpentligvis være nyttig for fremtidig forskning. Det er også nyttig for dere hos SJ ved at det gir en innsikt i ansattes opplevelser.

Forskningsprosjektet er avsluttende del av min mastergrad ved Institutt for pedagogikk, retning Kunnskapsutvikling og Læring i Arbeidslivet, ved Universitetet i Oslo, våren 2021.

Hva innebærer deltakelse i dette prosjektet?

I studien vil data samles inn gjennom individuelle intervju. Det vil bli gjennomført et intervju som vil vare i ca. 45 minutter. Intervjuet vil inneholde spørsmål som omhandler dine erfaringer og din opplevelse av å være ansatt i en virksomhetsoverdragelse.

På grunn av Covid-19 pandemien vil intervjuet bli gjennomført på en godkjent digital plattform, hvor det vil bli gjort lydopptak av intervjuet.

Hva skjer med informasjonen om deg?

All data som blir samlet inn vil være anonymisert, og behandlet konfidensielt. Informasjonen innhentet om og fra deg vil ikke være mulig å bruke for å identifisere deg i prosjektet. Det vil

kun bli gjort opptak av lyd, ikke video. Lydfilen vil bli tatt opp på en kodet ekstern enhet. Alle opplysninger som innsamles om deg vil bli behandlet konfidensielt etter personvernregelverket. Underveis i undersøkelsen vil forskeren ha tilgang til personopplysninger om deg, som navn, telefonnummer og e-post. Disse opplysningene vil bli oppbevart atskilt fra øvrig data.

Prosjektet skal etter planen ferdigstilles August 2021, og da vil innsamlede opplysninger, lydopptak og transkribering slettes. Studiet er meldt inn til Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS (NSD).

Frivillig deltakelse

Det er frivillig å delta i denne studien, og du har når som helst mulighet til å trekke deg uten å oppgi noen grunn. Alle opplysninger om deg vil da bli anonymisert, og det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg. Håper imidlertid du er villig til å bidra med viktige erfaringer.

Hvordan oppbevares dine opplysninger?

Opplysningene om deg vil behandles konfidensielt i samsvar med personvernregelverket, og UiOs retningslinjer og prosedyrer for datahåndtering vil bli fulgt. Det er kun meg og min veileder, Eric Breit, som vil ha tilgang til personopplysninger. De opplysningene som fremkommer, vil oppbevares på passord beskyttet datamaskin. Informasjonen vil kun brukes til de formålene som er forklart i dette skrivet.

Dine rettigheter

Dersom du kan identifiseres i datamaterialet har du rett til;

- få innsyn i hvilke personopplysninger som er registrert om deg, samt få en kopi av opplysningene,
- få endret eller rette på personopplysninger om deg,
- få slettet personopplysninger om deg,
- og sende inn en klage til datatilsynet vedrørende behandlingen av personopplysningene.

Dersom du har noen spørsmål eller noe som er uklart kan du kontakte meg;

Vilde Andrea Rokne, student og prosjektansvarlig

Telefon: 93 26 82 75

E-post: vildear@student.uv.uio.no

Eric Breit, veileder

E-post: Eric.Breit@oslomet.no

Har du spørsmål knyttet til NSD vedrørende vurdering av prosjektet, kan du ta kontakt med;

NSD – Norsk senter for forskningsdata AS på;

E-post: Personverntjenester@nsd.no

Telefon: 55 48 21 17

Vedlegg 3: Intervjuguide

INTERVJUGUIDE

Ting å tenke på

- Be om utdypning/eksempler dersom svaret er vagt
- Valider egen tolkning av det som blir sagt dersom noe virker uklart; *forstår jeg deg riktig..*
- Vis interesse – kan motivere til å fortelle mer inngående.

Fase 1

Bli kjent

- Introdusere deg selv;
- Fortell hensikten med studien;
 - Formålet med intervjuet er å få innsikt i dine *opplevelser*.

Personvern, deltakelse og lydopptak:

- Alt vil bli anonymisert, og de opplysningene som oppgis vil ikke kunne spores tilbake til deg. Dersom det blir oppgitt identifiserende opplysninger om andre, vil dette også anonymiseres.
- Jeg ønsker å ta opp intervjuet for å forsikre meg om at det du sier blir gjengitt korrekt. Er dette greit for deg? **START DIKTAFON 1.**
- Basert på denne informasjonen, og den tilsendt på mail, samtykker du til å delta i prosjektet?

Intervjuets oppbygging:

- Intervjuet vil vare i ca 45 minutter, basert på hvor mye du har å dele.
- Fortell at de bare må stoppe opp, og be meg utdype eller forklare nærmere dersom det er behov

1. Har du noen spørsmål før vi starter?

Fase 2 – Intervju

- **Innledende spørsmål**

- Kan du fortelle litt om din stilling og hva den innebærer?
 - Hvordan ser en vanlig arbeidsdag ut for deg?
 - Hvor lenge har du jobbet i den stillingen du har nå?

- **Ansattes meninger om selve endringen**

- Hva er dine tanker rundt virksomhetsoverdragelsen?
- Hva tenker du om at SJ vant anbudet istedenfor andre selskaper?
 - Opplever du noen potensielle fordeler eller ulemper med at det var SJ som vant?
- Hvordan opplevde du prosessen med virksomhetsoverdragelsen fra VY til SJ?
 - Har du noen tanker om forbedringsområder i forbindelse med overgangen til SJ?
 - Har du noen eksempler på hva som har fungert bra i forbindelse med overgangen til SJ?

- **Organisasjonsidentitet**

- Hvordan vil du beskrive/karakterisere SJ som organisasjon?
 - Kan du oppsummeringsvis nevne dette i tre punkter?
 - Hva mener du skiller SJ fra andre transportselskaper?
- Kan du nevne noen av verdiene SJ som selskap står for?
 - Hvordan uttrykker SJ de verdiene?
 - Opplever du at det du nevnte nå samsvarer med din oppfatning av hva de står for?
- Hva tror du en ideell fremtid for SJ ser ut?
 - Hva gjør dere som x for å komme dit?

- **Tilhørighet med organisasjonen**

- Føler du en tilhørighet til arbeidsplassen?
 - Har denne endret seg etter at SJ tok over?

- Har du et eksempel på hvordan tilhørigheten din er lik/ulik?

- Hva er dine tanker du om å jobbe for SJ?
 - Dersom du snakker om SJ til andre (kollegaer/venner), omtaler du arbeidsplassen med mer eller mindre entusiasme etter virksomhetsoverdragelsen?
 - Opplever du at din forpliktelse til å gjøre en god jobb har endret seg?

- **Oppfatning av delte egenskaper med andre organisasjonsmedlemmer**
- Opplever du noen forskjeller i din tilhørighet på tvers av de ulike medlemmer (f.eks. ledere, mellomledere, konduktører, lokførere).

- Hvordan opplever du kommunikasjonen i organisasjonen mellom ulike medlemmer?
 - Har du opplevd noen endringer i kommunikasjonen etter virksomhetsoverdragelsen?

- Kan du fortelle meg hva du synes om samarbeidet mellom ulike arbeidsgrupper i organisasjonen?
 - Opplever du noen endringer i samarbeidet med dine kollegaer?

- **Holdnings- og atferdsstøtte for organisasjonen; *Lojalitet***
- Hva mener du er den generelle oppfatningen av hvordan eierskiftet er tatt imot blant ansatte?

- Hvordan opplever du virksomhetsoverdragelsen er tatt imot blant samfunnet?

- Hvordan vil du beskrive kulturen hos dere?

- **Fremtiden**
- Hva er dine fremtidsplaner når det gjelder din arbeidssituasjon? Hvor ser du deg selv om cirka fem år?

- Hvor ser du SJ om cirka fem år?

Fase 3 - Avslutning

- Er det noe du ønsker å legge til, som du føler jeg ikke dekket eller du ikke fikk sagt?

- Dersom det er behov kan jeg kontakte deg ved et senere tidspunkt med eventuelle oppfølgingsspørsmål?

Tusen takk for at du tok deg tid til å svare på intervjuet, det setter jeg veldig pris på og det er av stor verdi for meg.