

Prosjektoppgave
ved Handelshøyskolen BI

- Klarspråk og juristers identitet -

Eksamenskode og navn:

ORG 12341 – Kommunikasjon i organisasjoner

Utleveringsdato:

13.09.2011

Innleveringsdato:

01.06.2012

Stuedsted:

BI Oslo

Innholdsfortegnelse

Innhold

INNHOLDSFORTEGNELSE	I
1. SAMMENDRAG	1
2. INNLEDNING	1
2.1 KLARSPRÅK I STATEN	1
2.2 PROBLEMSTILLING	3
3 TEORI	3
3.1 SOSIAL IDENTITETSTEORI	4
3.2 SELVKATEGORISERINGS TEORI	10
3.3 SYMBOLIC SELF-COMPLETION THEORY	15
4 METODE	18
4.1 FORSKNINGSDESIGN	18
4.2 KVALITATIV METODE	19
4.3 DATAENES TROVERDIGHET	20
4.4 METODEPROBLEMER	21
5 RESULTATER OG DRØFTING	21
6 KONKLUSJON	39
LITTERATURLISTE	40
<i>Vedlegg 1</i>	46
INTERVJUGUIDE	46
INTRO:	46
SPØRSMÅL OM DIN IDENTITET SOM JURIST	46
SPØRSMÅL OM KLARSPRÅK	47

1. Sammendrag

I denne oppgaven har jeg intervjuet jurister i tre direktorater om deres forhold til klarspråk og hvordan det påvirker deres juristgruppetilhørighet. Jurister er en høystatusgruppe i statlig forvaltning og det er viktig for juristene å opprettholde denne statusen. Jurister viser gruppetilhørighet blant annet ved bruk av et spesielt juridisk språk. Egne ord, egne formuleringer med spesielle betydninger og en egen tekstlig struktur er kjennetegn på dette. Det juridiske språk skal være objektivt, nøytralt og upersonlig, noe som bryter med klarspråkretningslinjer bestemt for direktoratene. Jurister forholder seg til klarspråk på en slik måte at de er prinsipielt enig med at det som skrives burde være klart, men de godtar ikke at det går utover deres juridiske integritet. Om det ikke er forenelig å skrive juridisk godt og følge klarspråk retningslinjer, så vil juristene velge å skrive etter juridiske regler, men der det ikke bryter med det juridiske så endrer de seg gjerne. Derfor har enkelte av retningslinjene, som å dele teksten opp i mellomtitler, blitt fulgt uten protester, mens andre som å bruke personlige pronomen, ikke blitt fulgt. Juristene har en mye sterkere identitet i det å være jurist, enn til organisasjonen de jobber for. Hvis klarspråk fullt og helt skal integreres i all informasjon fra staten, så må det juridiske språket endres. Altså hva som blir sett på som godt juridisk språk innad i juristmiljøet må endres av juristene selv.

2. Innledning

2.1 Klarspråk i staten

I tildelingsbrevet for 2008 fikk Direktoratet for forvaltning og IKT (Difi) i oppdrag av det daværende Fornyings- og administrasjonsdepartementet (FAD) å arbeide med enklere språk og mer tilgjengelig innhold i offentlige publikasjoner og brev retta mot innbyggerne. Dette munnet ut i et felles klarspråkprosjekt for staten. Med begrepet klarspråk mener de korrekt, klart og brukertilpasset språk i tekster fra det offentlige. Klarspråk jobbes det med i mange land, USA er et foregangsland der de fikk en egen Plain Writing Act i 2010, altså er det lovpålagt for staten å skrive i klarspråk.

Informasjon fra det offentlige skal være forståelig for alle. Men til tross for mange prosjekter for å forbedre språket, er det fortsatt mange eksempler på såkalt “kansellispråk” fra det offentlige til den norske befolkning. Her er et skrekkeeksempel fra et departement desember 2010: «Tilsvarende anvendelse av beregningsreglene i § 18-3 annet til fjerde ledd ved rapportering og beregning for driftsår hvor anlegget ikke har vært undergitt grunnrentebeskatning, vil kunne medføre ulike praktiske spørsmål og mulige behov for tilpasninger som gjennomgås i det følgende i forhold til hvert av de enkelte av elementene som inngår i grunnrenteinntektsberegningen etter § 18-3 annet til fjerde ledd.»

Det er ikke alltid mulig å uttrykke seg krystallklart. Myndighetene må ofte håndtere komplekse saker, og det kan være mange grunner til at de må ta forbehold og bruke omtrentlige uttrykksmåter. Dette kan særlig være en utfordring for jurister, men i de fleste tilfeller har myndighetene alt å vinne på å uttrykke seg klart og begripelig. Klarspråk hjelper med å få fram budskapet. Lånekassen var en av de første som gjennomførte eget klarspråk-prosjekt i Norge og de vant Klarspråkprisen for 2010, året etter vant UDI den same prisen for sitt språkarbeid. Utdanningsdirektoratet gjennomførte et klarspråkprosjekt i 2010-2011, hvor de blant annet lagde en språkprofil, som er direktoratets språklige retningslinjer. Prinsippene i denne profilen er ufravikelige, og alle ansatte måtte gå på obligatoriske kurs hvor de lærte om de nye skrivereglene. Noen av de viktigste prinsippene i språkprofilen er å bruke aktive setninger, bruke personlige pronomen, alltid begynne med det viktigste, og dele opp teksten med meningsbærende mellomtitler. Disse prinsippene bryter med den typiske juridiske måten å skrive på, der man først begynner med en utgreiing av problemet for så å resonnerer seg fram til en konklusjon, eller vedtak. Jurister bruker også mange lovhjemler i løpende tekst som er forstyrrende for leseren, og gjør teksten uklar. Jurister bruker sjelden, om aldri, personlige pronomen som “vi” eller “du”, og bruker ofte et passivt språk. Dette er skriveformen som jurister er opplært til gjennom studier og en skrivestil som blir premiert av andre jurister og domstoler. Dette til tross for at klienter ikke forstår hva deres jurister skriver, selv om dette er veldig viktig informasjon som omhandler dem selv. I Utdanningsdirektoratet har en stor andel av de ansatte juridisk bakgrunn, det er to juridiske avdelinger og en

tilsynsavdeling hvor nesten utelukkende jurister er ansatt. Juristene i Utdanningsdirektoratet produserer mange tekster som er myntet på ikke-jurister, og omhandler veldig viktig informasjon om tolking av regelverket de forvalter. Dette kan være informasjon om at du har fått godkjent din utenlandske utdanning og kan søke jobb i Norge som lærer, eller hva slags feil og mangler den private skolen du driver må rette opp for å kunne fortsette.

Et klart språk kan også være en økonomisk gevinst for organisasjonen, om folk forstår det de får av offentlig informasjon, så trenger de ikke ringe opp igjen til saksbehandlere for å få det forklart. Misforståelser kan ta uforholdsmessig mye tid både for mottaker og avsender og i verste fall føre til at feil og mangler ikke blir rettet opp, eller at mottaker ikke gjør det de har fått beskjed om å gjøre. Men hva er viktigst – å skrive slik at likemenn blir imponert og du viser din akademiske bakgrunn, eller at mottaker forstår det du prøver å formidle?

2.2 Problemstilling

Problemstilling i denne oppgaven er å se på juristers tilnærming til klarspråk, sett i lys av sosial identitetsteori.

Jeg vil spesielt se på om statlige juristers sosiale identitet blir truet ved at de må endre måten å skrive på, og om det truer deres status sett fra andre juristers ståsted.

Hvilken inngruppe¹ er viktigst for juristene - arbeidsplassen du jobber på eller det å være jurist? Vil jurister endre praksis når klarspråk kommer fra en utgruppe?

3 Teori

Det teoretiske fundamentet i denne oppgaven er sosial identitetsteori, selvkategoriseringsteori og self-completion theory².

¹ Begrepene inngruppe og utgruppe defineres under punkt 3.1

² Self-completion betyr på norsk "fullførelse av selvet" og teorien forklares nærmere under punkt 3.3

3.1 Sosial identitetsteori

Din identitet består av “selvet” som igjen består av en personlig identitet og en gruppeidentitet. Turner (1982) gjorde et skille mellom sosial og personlig identitet. Personlig identitet er basert på vurdering av personlige egenskaper, mens sosial identitet er basert på vurdering av tilhørighet i grupper og sosiale kategorier. “Det moderne menneskets prosjekt er å skape selvet” (Skårderud 1998). “Selvet” handler om din selvfølelse og om hvordan du evaluerer deg selv, det er din unike historie. Selvet er en meta-kognisjon “hvem er jeg?”. Selvet må skapes, overvåkes og forbedres (Kraft 2011).

Kjernen i sosial identitetsteori er at vi identifiserer oss i grupper og måler vår gruppe mot en annen gruppe vi ikke identifiserer oss med, for å heve eget selvbilde. Vår identitet blir formet av gruppemedlemskap. Grupper du identifiserer deg inn i, kalles inngrupper, mens grupper du måler deg mot, kalles utgrupper. Gruppemedlemskap er viktig for din egen selvfølelse og derfor må gruppa du identifiserer deg med komme godt ut i en evaluering sammenlignet med andre. Gruppemedlemmene skaper gruppedistinktive stereotyper, gjennom å devaluere utgrupper så fremstår egen gruppe mer positiv. En statlig ansatt kan være medlem i inngruppa “ansatt i offentlig sektor”, og utgruppa blir da de “ansatte i privat sektor”. For å forsterke identiteten til egen gruppe øker du gjerne avstanden mellom inngruppa og utgruppa. “Vi i offentlig sektor har trygge arbeidsplasser, vi er nøysomme og bryr oss om mennesker, ikke penger. Dere som er ansatt i privat sektor har usikre arbeidsplasser, dere er griske og bryr dere bare om penger og profitt”. Dette gir oss en identitet, “oss” til forskjell fra “dem”, noe som får en rekke konsekvenser for hvordan vi opptrer og tenker, både i forhold til egen gruppe og i forhold til andre grupper. En konsekvens er at man mer eller mindre ser ned på og diskriminerer, medlemmer av utgruppa (Rise og Einarsen 2002). Når du vurderer andre gruppemedlemmer positivt, så forventer du også positiv atferd fra dem. Det utvikler seg på den måten et tillitsforhold. Medlemmer av samme inngruppe er mer tillitsfulle internt, enn de er mot utgruppemedlemmer. Det er ikke slik at en gruppe identifiserer seg mot alle mulige andre grupper. Det er kun grupper det er relevant å sammenligne seg med, som blir utgrupper. Det må

være en likhet, nærhet og en situasjonell salience³ hos utgruppa for at det skal være en utgruppe, og press på inngruppa vil øke sammenligningen (Tajfel og Turner 1979).

Hvorfor er det slik at vi oppvurderer egen gruppe og nedvurderer andre grupper? Hvorfor diskriminerer vi dem vi ikke føler tilhørighet med? Henri Tajfel hadde selv kjent diskriminering på kroppen som jøde, og var personlig interessert i temaet. Det samme var John C. Turner, som kom fra arbeidsklassen i London og opplevde britisk klassesdiskriminering (Turner og Reynolds 2010).

Robbers Cave-studiene (Sherif et. al. 1953) studerte intergruppekonflikter og hva som må til for å minske slike konflikter. Studiene eksperimenterte med 12 år gamle gutter som dro på sommerleir og ble delt inn i to grupper. Hver gruppe kjørte i hver sin buss og var på den måten separert fra hverandre en stund, men gruppene var helt tilfeldig inndelt. Alle barna kom også fra lik sosial og kulturell bakgrunn. Gruppene fikk navn og konkurrerte mot hverandre i leker, og det utviklet seg motsetninger og konflikter mellom gruppene. Etter mer konkurransepregede aktiviteter la forskerne til rette for mer forsonende og samlende aktiviteter, som å spise sammen og se film sammen, men dette minsket ikke konfliktene mellom gruppene. Det var først når de fikk felles presserende mål, som for eksempel at bussen brøt sammen og de måtte jobbe sammen for å få den i gang igjen, at intergruppe-konfliktene forsvant. Disse studiene sa noe om hvor enkelt det var å lage grupper som fikk motsetningsforhold mellom seg, selv om det var helt vilkårlig inndelt, men studiene fokuserte på hva som skulle til for å hindre konflikter i etterkant og ikke hvorfor de i utgangspunktet begynte å diskriminere hverandre.

Det var Tajfel og hans kolleger som for første gang dokumenterte at sosial kategorisering alene var tilstrekkelig til at du favoriserte egen gruppe og dets medlemmer på bekostning av utgruppa og dets medlemmer. Det var i en rekke studier på 70-tallet som omhandlet det minimale gruppeparadigme at dette kom fram. Studiene viste at vi konsekvent oppvurderte egen gruppe (gruppe-bias) selv

³ Salience kan oversettes med det norske uttrykket om at det må være fremtredende.

om gruppeinndelingen var helt tilfeldig, slik som i Robber Cave-studiene. I et forsøk ble for eksempel britiske skoleelever inndelt i to grupper basert på hvilken av to kjente malere de likte best, men inndelingen var i virkeligheten tilfeldig (Tajfel et. al. 1971). Det foregikk ingen samhandling mellom gruppene eller elevene under forsøket, og de viste heller ikke hvem som var i sin gruppe. Det eneste de viste var at din gruppe likte din maler best, mens den andre gruppa likte den andre maleren best. Gruppa hadde ingen tidligere konflikter, og det var ingen egeninteresse knyttet til gruppemedlemsskapet. Oppgaven elevene fikk var å fordele en bestemt mengde penger på de andre elevene i forsøket. De andre elevene var identifisert med en kode og deres gruppemedlemsskap. Resultatene viste at elevene ga systematisk mer penger til medlemmer i sin egen gruppe. De var mer opptatt av at egen gruppe skulle få mer penger enn utgruppa, selv om de i absolutte tall tapte på dette (Rise og Einarsen 2002). Det minimale gruppeparadigme gjør at vi gir til egen gruppe, på bekostning av utgruppa selv når dette er irrasjonelt. Med andre ord du ville selv også kommet bedre ut, om utgruppa hadde fått det bedre. Det har vist seg at samme mekanismer gjør seg gjeldene i arbeidslivet. I lønnsforhandlinger er yrkesgrupper beredt til å ofre deler av et absolutt lønnstillegg, mot å øke sin inntekt i forhold til en annen yrkesgruppe (Brown 1978). Dette kalles inngruppefavorisering. Studiene viste dermed at vi favoriserer inngruppa på bekostning av utgruppa, selv om det ville gitt alle større gevinster også for din egen inngruppe, om utgruppa hadde blitt favorisert (Tajfel 1971, 172). Tajfel hevder dermed at en inndeling av oss selv og andre i sosiale grupper og kategorier, ikke bare skaper en forenklet virkelighetsforståelse, det tjener også en annen viktig funksjon, nemlig å definere hvem vi er, hva som forventes av oss og hvor verdifulle vi er. Altså vår sosiale identitet (Rise og Einarsen 2002). Medlemskap i grupper som evalueres som positive gir opphav til positiv sosial identitet. Tajfel mente å vise på bakgrunn av disse studiene at folk er motivert av et behov for å ha en positiv sosial identitet. Dette får du ved å etablere et positivt særpreg, som distanserer deg fra en annen gruppe (Turner & Reynolds 2010). Det viser seg at det er høystatusgrupper som sterkest favoriserer egen gruppe, i lavstatusgrupper er denne tendensen ikke så sterk (Jost og Elsbach i Hogg og Terry 2002, 184-185). Altså er høystatusgrupper mer opptatt av å vokte grensene til sin gruppe slik at ikke de blir utvannet med lavstatusgruppemedlemmer. Dette kan få konkrete utfall ved at det lages ekstra

høye barrierer for lavstatus grupper. For eksempel er det ikke er mulig for en førskolelærer å bygge på egen utdannelse for å bli lærer. Da må han begynne på nytt.

Vi beskriver vår egen inngruppe selv om det gjelder individer vi aldri har møtt, som snillere, mer fleksible og mer rettferdige enn utgruppe medlemmer (Doise et. al 1972). Vi tillegger også egen suksess personlige egenskaper, mens fiasko tilskrives omstendigheter og vice versa. For utgruppemedlemmer er det omvendt. (Haslam 2004). Dette er såkalte attribusjonsfeil. En gammel mann kjører gjennom gatene veldig sakte. Den fundamentale attribusjonsfeil sier at han kjører sakte fordi han er gammel, ikke fordi han ikke er kjent i området, som også kan være årsaken. Den ultimate attribusjonsfeil er at vi tillegger våre egne feil eksterne grunner, som at min avdeling gjorde en dårlig jobb fordi vi hadde for dårlig utstyr og for dårlig leder. Når vi beskriver positiv atferd hos inngruppemedlemmer så tillegger vi det ofte stabile, indre karaktertrekk. "Han er faglig dyktig". Mens for utgruppemedlemmer bruker vi konkrete og situasjonsbetingete termer. "Han har tre års høyskoleutdanning."

Sosial kategorisering er dermed per se nok til å trigge diskriminering mellom grupper og favorisere egen gruppe. Det er nok å være klar over en utgruppes eksistens for å starte intergruppe konkurranse (Tajfel og Turner 1979). Så hvorfor oppfører vi oss slik? Sosial identitetsteori bygger på prinsippene om at vi alle ønsker å opprettholde, eller oppnå, et positivt selvbilde. Sosiale grupper har sosiale verdikonnotasjoner knyttet til seg, og vi sammenligner oss med relevante utgrupper. For eksempel; psykiatere jobber kunnskapsbasert uten synsing, psykologer driver bare med prat.

Evalueringen av egen gruppe avhenger av den gruppa du sammenligner deg med. Om du tilhører en gruppe som er lavt rangert i samfunnet kan du enten heve gruppas status, eller forlate gruppa (Tajfel og Turner 1979). For eksempel er det forbundet med høyere prestisje å være lege enn å være sykepleier. Det blir dermed viktig for leger å opprettholde dette skille. Sykepleiere må hele tiden poengtere sin verdi, og det oppstår en profesjonskamp på sykehusene.

Vi er alle definerte medlemmer av ulike grupper, styrken av gruppetilhørighet avhenger av hvilken verdi og emosjonelle tilknytning du tillegger den gruppa du tilhører. Innad i samme gruppe varierer det hvor mye du identifiserer deg med gruppa. Du vil ha sterkere tilknytning om du både knytter deg til gruppa kognitivt og affektivt, og hvordan gruppe-medlemskapet evalueres. Altså om du både erkjenner kognitivt at du er medlem av gruppa, jeg er jurist fordi jeg har tatt fem år med jusstudier, og følelsesmessig, jeg er jurist fordi jeg lever og ånder for yrket, alle mine venner er jurister og jeg liker jurister best,

og i tillegg evaluerer det slik at medlemskap i gruppa er bra for din selv-følelse. For eksempel ved at gruppa er en høystatusgruppe.

Sosial identitet er den delen av ditt selvbegrep som stammer fra din kunnskap om ditt medlemskap til en sosial gruppe, samt den verdi og emosjonelle betydning du tillegger medlemskapet. Du vekter et medlemskap opp eller ned, for eksempel kan du være misfornøyd med jobben du har, men ikke med din profesjon. Du kan dermed vekte profesjonen din høyt, men arbeidsplassen din lavt, selv om du åpenbart også er medlem i den sosiale gruppa arbeidsplassen din er. Vi sier dermed at noen sosiale identiteter er mer salient, eller fremtredende, enn andre. For eksempel er det å være småbarnsmor tidsbegrenset, men i den perioden du er det er det veldig fremtredende. Dette er bestemt av to faktorer, den subjektive relevansen og den situasjonsbestemte relevansen. Subjektiv relevans handler om det du selv oppfatter med tanke på til ditt selvilde (selvet). Dette kan være personlige mål, verdier eller holdninger. Situasjonsbestemt relevans handler om ytre forventninger og eksterne normer (Hogg og Terry 2002). Det er altså kontekstavhengig hvor salient en identitet er sammenlignet med en annen er. For å sitere Cohen (2000) "One can be Muslim in the Mosque, Asian in the street, Asian-British at a political hustlings and British when travelling abroad, all in a single day".

Meg mot andre, og inngruppe mot utgruppe, er to konkurrerende og alternative måter å identifisere seg selv på. Under de rette omstendighetene er gruppeidentitet sterkere enn personlig identitet. Ut fra denne observasjonen lagde Tajfel "interpersonal – intergroup continuum" dette viste at folk ikke alltid oppførte seg

som gruppelemmer, men kun i spesifikke situasjoner hvor forholdene lå til rette for det (Turner & Reynolds 2010). Det å handle som et individ er psykologisk forskjellig fra det å handle som en del av en gruppe, og folk er kapable til begge deler.

I identitetsteorien har en person forskjellige rolleidentiteter, som passer med den sosiale strukturen de lever i. Du er for eksempel både sønn, fotballtrener og ansatt. I hver av disse rollene følger det ulike sett av forventninger om atferd ut fra hvilken sosial sammenheng du befinner deg i. Vi utvikler distinkte "selv" ut fra de rollene vi har, og forholdet mellom "selvet" og sosial struktur, springer ut fra posisjonene i den sosiale strukturen (Stryker 1987). Hogg, Terry & White (1995) sammenligner identitetsteori og sosial identitetsteori. Identitetsteori er sprunget ut av sosiologi, mens sosial identitetsteori kommer fra psykologien. Identitetsteori brukes i møte med permanente identiteter og ved interpersonlig sosial interaksjon, mens sosial identitetsteori brukes for å utforske intergruppe-dimensjoner, og til å spesifisere de sosiokognitive detaljene i identitetsdynamikken. (Hogg, Terry & White 1995).

Mennesker kan under bestemte betingelser handle, tenke og føle forskjellig om de handler som en gruppe, enn om de handler individuelt. Skiftet fra "jeg" til "vi" forandrer folk. For eksempel kan du og sjefen din som enkeltindivider møtes over den felles interessen fotball, på en helt annen måte enn når dere møtes under lønnsforhandlinger på jobben. På puben med fotball på skjermen, så møter dere hverandre som enkeltindivider med en felles interesse, på jobben møtes dere som representanter for forskjellige grupper, altså fagforening vs. ledelse (Rise og Einarsen 2002).

Du måler din personlige identitet opp mot andre enkeltpersoner, og du får bedre personlig selvbilde om du evaluerer deg selv positivt sammenlignet med andre. Derfor er det viktig at du også måler deg mot enkeltindivider som gjør det dårligere enn deg selv, slik at du kommer godt ut av sammenligningen. På samme måte evaluerer du din sosiale identitet mot andre grupper. Det er viktig at gruppa evaluerer seg mot andre grupper, som i enkelte tilfeller kommer dårligere ut. Du danner deg en sosialidentitet når du knytter deg til en gruppe, identifiserer deg

med andre gruppe-medlemmer og referer til deg selv som et medlem.

Sosialiseringen skjer ved at gruppe-medlemmet lærer seg sosiale koder og gruppas kultur.

Sosial identitetsteori fokuserte på gruppepsykologi, ikke individpsykologi for å forklare rasisme, fordommer og konflikter. Teorien viser at gruppeholdninger følger etter gruppetilhørighet og er ikke grunnen til tilhørigheten (Turner & Reynolds 2010). Teorien er nyttig når du studerer interne konflikter og friksjoner mellom subgrupper innad i en organisasjon og lederskap i organisasjoner.

3.2 Selvkategoriserings teori

I forlengelsen av sosial identitetsteori utviklet John Turner en selvkategoriseringsteori. Sosial identitetsteori så på diskrimineringen mellom grupper, mens selvkategoriseringsteori ser på hvorfor individer identifiserer seg med den gruppa de gjør (Turner 1987) og hvordan kategorisering produserer en mer prototypebasert depersonalisering av selvet (Hogg & Terry 2002). Sosial identitetsteori ser på mekanismene i gruppefavorisering og diskriminering, mens selvkategoriseringsteori ser på sosial innflytelse og makt.

En grunnleggende antagelse i sosial identitetsteori er at ditt selvbegrep kan defineres langs et kontinuum, som strekker seg fra på den ene siden å definere selvet på bakgrunn av den personlige identiteten, til på den andre siden å definere selvet på bakgrunn av den sosiale identiteten, som Tajfel introduserte. Når du beveger deg mot den sosiale identiteten blir gruppetilhørighet mer salient (Turner 1982). Årsaker til at du identifiserer deg med en gruppe kan være basert på kognitive faktorer, evaluering av din selvfølelse og grad av følelsesmessig tilknytning. De forskjellige årsakene trenger ikke påvirke hverandre, samtidig som det er vanskelig å skille dem fra hverandre (Ellemers i Hogg og Terry 2002). For eksempel kan du kognitivt fortsatt tilhøre en gruppe, selv om du i mindre grad er affektivt tilknyttet gruppa. "Jeg jobber fortsatt i direktoratet, men jeg vil helst jobbe i departementet."

Din personlige identitet kan være lik selv om du flytter fra Norge til et u-land, men gruppeidentiteten din vil da endre seg. Du vil kanskje komme i en gruppe "rik" som du ikke tilhørte før. Du vil kunne komme i gruppe med andre utlendinger fra andre kulturer som likevel er likere deg enn lokalbefolkningen. Som for eksempel i gruppa "hvit". Grupper du tidligere var en del av, blir borte for subgruppa blir for liten, det er ingen andre som deler din interesse for hardcore punk-rock. Denne delen av din identitet som er viktig for deg i Norge, blir borte i et u-land. Så inngruppe vs. utgruppe-kategoriseringen skjer når forskjellene mellom grupper blir ansett som større, enn forskjellene innad i gruppa (Turner & Reynolds 2010). Altså vil forskjellen mellom deg som hvit nordmann og innbyggere i et u-land være så stor at du faller inn i nye kategorier med mennesker du ikke ville vært i samme gruppe som i Norge.

Selvkategoriseringsteorien spesifiserer i detalj kategoriseringsprosessen og basis for gruppeatferd. Det er to grunnsteiner i teorien, det ene er at vi kategoriserer omverdenen vi lever i for å gjøre den mindre kompleks. Vi greier ikke forholde oss til en for kompleks verden uten å dele den inn i grovere kategorier, dette er en grunnleggende kognitiv prosess. Vi forsterker dermed forskjellene mellom kategoriene og skaper stereotypier. Vi overdriver likheten mellom oss selv og den gruppa vi tilhører og overdriver avstanden mellom vår inngruppe og den utgruppa du måler din inngruppe mot. Det skjer en depersonifiseringsprosess, altså der vi tenker "oss" i stedet for "meg". Vi ser på de andre medlemmene i gruppa som mer lik oss selv og medlemmene av utgruppa som enda mindre lik oss selv. Dette skjer ved aksentuering, altså at forskjellen mellom kategoriene blir skarp og homogenisering, vi blir likere internt i gruppa. Som en konsekvens av dette behandler vi vår egen gruppe mer positivt enn utgruppa.

Den andre grunnsteinen er selv-opphøyelse, vi identifiserer oss med en positivt evaluert inngruppe. En strategisk sammenligning med egen inngruppe og en devaluering av utgrupper gir oss et høyere selvbylde. Dette gjør at skillene mellom grupper blir overdrevet, mens skillene innad i gruppa blir utvisket. Vi assimileres dermed og lager stereotypier (Kraft 2011).

Vi kategoriserer oss selv og andre utfra de kategorier som er mest tilgjengelige for oss og passer best inn i den situasjonen vi er i. Det er ofte distinkte kategorier basert på tidligere erfaringer, vaner eller personlighet og umiddelbare karakteristika ved situasjonen. Dette gjør vi for å forsterke forskjeller og få til en raskere kategorisering, som et resultat danner vi gruppe-distinkte stereotypier. Vi favoriserer egen gruppe på bekostning av utgruppa og forskjellene aksentueres, eller oppleves større enn de egentlig er. Det medfører at vi evaluerer vår egen gruppe skjevt positivt (inngruppe bias) for å komme bedre ut overfor utgruppa. Dette fører til at inngruppa oppleves like og positive, mens utgruppa oppleves også like, men med negativt fortegn. På denne måten danner vi prototyper. En prototype innehar alle de positive karakteristika som skiller dem fra utgruppa, og er det ideelle gruppemedlem. Prototypen trenger ikke være en ekte person, men forestillingen om det perfekte gruppemedlem.

Stereotypier innebærer å tilskrive individuelle personer egenskaper, som ses på som felles for den gruppa som personen tilhører. Stereotypier har ofte evaluerende valør og inngruppas stereotypier er positive, mens utgruppas stereotypier ofte er negative. Men hvis det er en gruppe som er irrelevant for deg så kan du ha nøytrale holdninger til gruppa. Stereotypier kan legitimere ideologier og er ofte dannet uten basis i egne erfaringer. En typisk positiv inngruppe stereotypi kan være at “vi leger trener mye og går Birken hvert år”, mens en typisk negativ utgruppe stereotypi kan være at “sykepleiere er late og røyker”. Blir du selv rammet av stereotypiske holdninger, “du som er sykepleier røyker vel selv om du burde visst bedre”, så oppleves dette som urettferdig til tross for at det kan stemme. Når du definerer deg i en gruppe, så handler vi som gruppemedlemmer, vi tar da innover oss de holdninger og mål som gruppa innehar, altså “hvem vi er” og “hvem vi ikke er” i en gitt kontekst (Turner og Reynolds 2010). En lege kan da begynne å trene mer for å bli en mer stereotypisk lege. Vi matcher oss selv til inngruppa ved å minimalisere avstand mellom en selv og det som oppleves som viktige kjennetegn eller stereotypier ved inngruppa. På denne måten assimileres vi inn i inngruppa, men vi tenker at utgruppe medlemmer er mer like internt enn det vi er internt.

Prototypen er dannet av stereotypier. Stereotypiske attributter i grupper blir prototypen. Prototypen har ikke alle stereotypiske attributter nødvendigvis, men likevel representerer de ved sine egenskaper og attributter det perfekte, ideelle eller mest typiske gruppemedlemmet. Prototypen har de attributtene som skiller denne gruppa, fra utgruppa. Dette gjelder for egenskaper du opplever som typisk for en gruppe mennesker, for eksempel tro, holdninger, følelser og atferd. Det gruppemedlemmet som er nærmest prototypen er den mest innflytelsesrike personen i gruppa, og dermed den som er best egnet til å bestemme gruppas mål, arbeidsmetoder, selvbilde og den som er best egnet til å motivere, overtale og lede. Prototypen vil dermed være den best egnede lederen (Hogg og Terry 2002). En lege som er tjukk og røyker vil da kanskje ikke være den beste lederen, om vi tenker oss at det er stereotypisk for leger å trene mye og gå Birken, samtidig som det er stereotypisk for utgruppa å røyke.

Alle grupper danner seg en prototype som er representativ for gruppas verdier. Prototypen blir den "beste av oss". Grupper vil derfor maksimere forskjellen mellom inngruppas prototype og utgruppas prototype. Meta-kontrast ratioen viser grad av intragruppeforskjeller og intergruppeforskjeller. I inngruppa søker vi etter størst mulig meta-kontrast ratio mellom grupper, og minst mulig internt i gruppa. Altså som lege så ønsker vi flest sunne, spreke leger og flest late usunne sjukepleiere. Hvis en sjukepleier på din arbeidsplass får bedre tid i Birken, enn du som er lege gjorde, så kan det true din gruppeidentitet.

Turner (1991) beskriver hvordan sosiale grupper lærer å identifisere og internalisere hvilke atferder som karakteriserer prototypen. Dette skjer som en prosess i tre trinn (referent, informational, influence). Først identifiserer du deg selv som medlem av gruppa, altså tilskriver deg en sosial identitet. Så lærer du deg hva slags normer og stereotypier som er typiske for gruppa. Til sist tilskriver du deg disse normene og din identitet som gruppemedlem blir salient. Jo sterkere gruppetilhørigheten er, jo mer etterleves normene. En konformitet mot gruppenormen blir viktig fordi det definerer din egen identitet.

Selv-kategorisering reduserer usikkerhet gjennom å transformere selv-forståelsen og assimilere "selvet" til en gruppe og en prototype som beskriver og foreskriver

“riktige” oppfatning, atferd og holdninger. En tydelig prototype gir klare, fokuserte og helhetlige grupper som igjen reduserer usikkerhet.

I evalueringen av oss selv finner vi ulike grader av selvtillit, vi har ifølge teorien et sterkt motiv for å evaluere oss selv positivt, denne evalueringen skjer i forhold til andre grupper. Om du tilhører en lavstatusgruppe må du enten forlate gruppa eller finne kategorier ved gruppa som er mer positive enn sammenlignbare kategorier ved utgruppa (Hogg og Terry 2002). Ved å forandre gruppestatus, prøver du og aktivt minske den negative valideringen av egen gruppe. Dette kan skje via sosial kreativitet, eller at du redefinerer det negative sammenligningsgrunnlaget. For eksempel, leger er bedre lønnet og har høyere anseelse enn sykepleiere, men de er arrogante. Vi sykepleiere på den andre siden er omsorgsfulle. I dette eksempelet forblir man i gruppa, men prøver aktivt å minske den negative valideringen. Du kan også endre premissene for hva som er negativt. For eksempel kan du tenke at det ikke er negativt å ha lav lønn, fordi penger betyr ingenting. Eller du kan bytte sammenligningsgrunnlag, for eksempel vi som sykepleiere sammenligner oss ikke med leger, men med hjelpepleiere. Sammenlignet med hjelpepleiere har vi lengre utdanning og bedre lønn. Det å forlate gruppa du tilhører, og flytte over i den gruppa som kommer best ut av sammenligningen, er ikke alltid enkelt. For eksempel kan noen sykepleiere begynne på legestudiet, men da må de begynne helt på nytt igjen. De må ha bedre karakterer og økonomi til å ta en ny og lang utdanning. Dette er høye barrierer. Noen grupper er det også mer eller mindre umulig å forlate, som kjønn og etnisitet. Om du tilhører en lavstatusgruppe som det er umulig å forlate og du synes det er urimelig at gruppa har lav status, som for eksempel svarte i USA, så vil identiteten med gruppa bli enda sterkere. Om du tilhører en lavstatusgruppe som det er umulig å forlate og du er enig den lave statusen, som for eksempel narkomane, så vil du identifisere deg mindre med gruppa (Kraft 2011).

Både din personlige identitet og gruppeidentitet er situasjonsbestemt. Det er en interaksjon mellom person og situasjon. “Person” i dette tilfellet er kunnskap, erfaring, forventninger og teorier, mens “situasjon” er hendelser som skjer og er gitt mening av mottaker (Turner og Reynolds 2010, 30). Hva som er salient vil derfor avhenge av den gitte situasjon.

Skillet mellom personlig- og gruppeidentitet er mindre i selvkategoriseringsteorien, enn i sosial identitetsteori, men alt er ulike former for selvkategorisering. Du kan ha forskjellige identiteter som har forskjellig grad av salience, men du kan også ha overlappende identiteter. Julie Byrd Clark (2010) har studert ungdom i den engelskspråklige delen av Canada, med italiensk bakgrunn som hadde valgt fransk som hovedmål. De er altså i kategoriene, italiensk-kanadier, fransk-kanadier og kanadier simultant. Det er et komplekst innbyrdes forhold, som inkluderer historiske, sosiale, økonomiske og politiske forhold, mellom multispråklighet, identitet og statsborgerskap. Men identitetene er overlappende. Lingvister og forskere kan ikke snakke om språk og identitet i deterministiske, absolutte termer, som “alt eller ingenting” eller “svart eller hvitt”. Mye er grått, med nyanser av svart eller hvitt (Clark 2010).

3.3 Symbolic Self-Completion Theory

Denne teorien viser til de symbolske handlingene vi gjør for å tilhøre den gruppa vi ønsker å tilhøre. Det kan være seg klesdrakt, måten å skrive eller snakke på eller handlinger (gå på spesielle kulturarrangement etc). Det er viktig å merke seg at dette gjelder kun om du har et ønske om å tilhøre gruppa. Altså må gruppa eller kategorien må være viktig og salient for ditt selvbylde.

Selv-definering er et viktig begrep i denne teorien. Det er en opplevelse av seg selv som har permanente kvaliteter, som igjen gir implikasjoner på fremtidige handlinger og tankesett, ved å bruke indikatorer på oppnådd prestasjon i de aktiviteter som er viktig i den sfæren. Det kan være universelle kategorier som å være intelligent og sivilisert, eller mer snevre kategorier som musikere, idrettsmenn eller advokater. Symbolene som brukes kan være å ha en prestisjefull jobb, å ha en lang, god utdannelse eller annet som blir anerkjent av andre, som en form for suksess eller fremskritt, til å nå din selv-definisjon. Men det er ikke bare et sett av aktiviteter for og nå et mål. Din selv-definering kommer fra bekreftelse fra andre (Wicklund og Gollwitzer 1981).

Teorien sier at du må ha et selv-definerings mål. Du må ha en ønsket identitet du vil nå, og det må være noen sosialt anerkjente sett av symboler som tillegges denne identiteten. For at din selv-symbolering (self-symbolizing) skal begynne må du føle at du ikke er i mål med din identitet, du leter dermed etter symboler for å nå ditt mål, og det må være hvert fall en mulig rute av symboler du kan ta for å nå målet (Wicklund og Gollwitzer 1981). For eksempel kan du være ferdig utdannet forretningsadvokat, men du føler deg likevel ikke helt som en forretningsadvokat fordi du med din bondebakgrunn og slitte klær ikke ligner de andre forretningsadvokatene. Du ser etter hvordan de andre forretningsadvokatene er, og etterligner dem. Du er dermed ikke en ordentlig forretningsadvokat før du også har kjøpt deg smal, mørk dress og du har lagt av deg østfolddialekten din.

To korrelerende studier viser at jo mindre utdanning eller jobberfaring du hadde innen et felt som var viktig for deg, jo mer var du opptatt av å påvirke andre og vise gjennom andre symboler at du kan og er suksessrik dette feltet (Wicklund og Gollwitzer 1981).

Konseptet om self-completion, eller på norsk “fullførelse av selvet”, er å konstruere en selv-definisjon via relevante symboler. Om du mangler de grunnleggende ferdighetene så kompenserer du med symbolske handlinger. (Wicklund og Gollwitzer 1981). Greier du ikke å følge de symbolske handlingene så blir du heller ikke noe fullverdig medlem av gruppa du ønsker å tilhøre. Er ditt mål å bli en suksessrik advokat, så må du begynne å kle deg i dress, legge vekk dialekten din, begynne å trene og gå på de riktige utestedene, eller så må du ha veldig gode karakterer på utdannelsen din som er kjent for andre, eller en suksessrik karriere å vise til.

Om du ikke har bakgrunnen som trengs for å være med i gruppa, så kompenserer du med mer symboler, men det hjelper ikke med bare staffasje. Da Vanilla Ice entret gansta-rap scenen på begynnelsen av nitti-tallet så hadde han ikke den riktige bakgrunnen for å få autoritet i gruppa, og han ble aldri en “skikkelig” gangsta-rapper. Dette er hva Ice-T, en ekte gangsta-rapper, sa: “One of his mistakes was he came into the rap business saying he was from the street. And we were like, what street, Sesame Street?” (Tronchin 2010)

Greier du ikke å følge de symbolske kodene så mislykkes du. Symbolet du bruker for å nå din selv-definisjon må forstås av andre. En selv-definering er sammensatt av mange symboler, og dette systemet av symboler er definert av et samfunn du vil tilhøre. Det er bare når samfunnet anerkjenner deg som den du ønsker å være at du har nådd ønsket selv-definisjon (Wicklund og Gollwitzer 1981). Selv-definering trenger ikke være en passiv prosess, men aktørene selv er aktive i å nå den definisjonen av seg selv de ønsker å oppnå. Det kan komme ting i veien som gjør det vanskelig å nå den definisjonen de ønsker. Mangler du de riktige symbolene for å nå din selv-definisjon kan du bruke substitutte symboler, altså ta en alternativ rute. Det er noen symboler, som for eksempel en tittel og utdanning som du enten har eller ikke har, men det finnes også symbolske handlinger rundt en tittel eller utdanning, som du kan bruke.

Den mest rudimentære form for symbolbruk er bare å si at du er den du ønsker å være. "Jeg er en gangsta-rapper" sa Vanilla Ice. Så må samfunnet godta denne beskrivelsen. Da må for eksempel Vanilla Ice kle seg på en spesiell måte. Målet er at andre som innehar den identiteten du ønsker godkjenner deg og de symbolene du bruker. Ice T, må godkjenne Vanilla Ice som en gangsta-rapper. Vanilla Ice trenger sosiale markører rundt seg som anerkjenner hans identitet. Når din identitet på denne måten blir utfordret eller underkjent, så må du lete etter substitutte symboler for på nytt nå den ønskede identitet.

Det er fire vilkår for self-completion teori:

1. Du må være bestemt på hvilket selv-definerende mål du vil nå.
2. Det må være et samfunnsbestemt sett av symboler tilgjengelig for å nå det målet.
3. For at selv-symbolisering skal begynne må du kjenne at du ikke har nådd målet, altså være utilfredsstilt.
4. Du må ha tilgang på hvert fall en rute, eller vei med symboler for å nå selvdefineringensmålet.

(Wicklund og Gollwitzer 1981)

4 Metode

Metoden som brukes i et forskningsprosjekt er den håndverksmessige siden av vitenskapelig virksomhet, dvs. læren om å samle inn, organisere, bearbeide, analysere og tolke sosiale fakta på en så systematisk måte at andre kan kikke oss i kortene. Metode er ikke noe mål i seg selv, men en systematisk måte å undersøke virkeligheten på. Det er viktig ikke å løsrive den håndverksmessige delen, med de teoriene som danner utgangspunkt for denne prosjektoppgaven, eller det kreative og intellektuelle aspektet (Halvorsen 2003).

4.1 Forskningsdesign

For å vite hvordan du konkret skal gå fram for å innhente informasjon fra virkeligheten, må du utarbeide et forskningsopplegg eller en forskningsdesign. For hver variabel som vi samler inn data om, tenker vi gjennom hva slags teknikk eller forskningsmetode det er mest hensiktsmessig å benytte. Forskningsdesignen representerer en avveining mellom det som ideelt og det som er praktisk gjennomførbart (Halvorsen 2003).

Forskningsdesignet i denne oppgaven omfatter den tekniske metoden jeg bruker, i dette tilfellet en intervjuguide. Undersøkelsesenheter er individuelle intervjuer. Respondentene i dybdeintervjuene er valgt på den måten at avdelingsdirektører ble kontaktet og så ga de ut navn på aktuelle intervjukandidater. I tillegg ble et intervjuobjekt valgt direkte på bakgrunn av hennes kjennskap til juridisk avdeling i Utdanningsdirektoratet.

Jeg hadde seks individuelle intervjuer med ansatte i Utdanningsdirektoratet, fem av disse med jurister og en med en som jobbet tett på juridisk avdeling, men var ansatt i en annen avdeling. I tillegg hadde jeg to individuelle intervjuer med jurister i Utlendingsdirektoratet (UDI) og to individuelle intervjuer med jurister i Lånekassen. Til sammen gjennomførte jeg ti individuelle intervjuer på ca. 45 minutter hver.

Kontrollen over det jeg undersøker, er usystematisk ved de individuelle intervjuene. Med det menes at samtalen er styrt av en intervjuguide, samtidig som den skal være mest mulig åpen. Det er intervjuobjektet som er ”eksperten”. De

individuelle intervjuene avdekker holdninger, meninger og virkelighetsoppfatninger til intervjuobjektet med tanke på klarspråk.

Jeg bruker et direkte opplegg der mine informanter er gjort kjent med hva som er formålet med undersøkelsen. Jeg benytter både primærdata, mine egne undersøkelser, og sekundærdata, det vil si data som er samlet inn på forhånd av andre, som i dette tilfellet er tilgjengelig litteratur om emnet.

Jeg benytter individuelle dybdeintervju til å samle inn data som er ustrukturerte tekstdata, det vil si at intervjuet blir skrevet ned av intervjuer. Alle informantene blir ikke utsatte for samme stimuli, men alle intervjuene blir gjort på intervjuobjektets egen arbeidsplass. I noen av intervjuene kjenner intervjuer og intervjuobjektet hverandre fra før av, mens i andre intervjuer har ikke intervjuobjektet og intervjuer møttes før. Det gjøres opptak av alle intervjuene.

Tolkningen av dataene er induktiv, det vil si at jeg ut fra empiriske observasjoner prøver å danne meg et teoretisk begrep om det fenomenet jeg undersøker, i mitt tilfelle klarspråks innvirkning på jurister, og plasserer observasjonene i et mønster. Jeg gjør dette ved hele tiden å lete etter likheter og forskjeller i datamaterialet (Dalen 2004).

4.2 Kvalitativ metode

Det kvalitative forskningsintervjuet prøver å forstå verden fra intervjupersonens side, få frem betydningen av folks erfaringer, og å avdekke deres opplevelse av verden forut for vitenskapelige forklaringer (Kvale 1997). Når man bruker kvalitativ metode gis en empatisk forståelse av temaet som skal belyses, med det menes at en får tak i den sosiale konstruksjonen av virkeligheten. Kvalitativ forskning er induktiv forskning, der hvert sosialt system eller individ er unikt og må tilnærmes uten forutinntatthet. Når man bruker kvalitativ metode skal man prøve å frembringe informantenes synspunkter. Kvalitative data er vanskelige tallfestbare data. Dataene kan ikke settes inn i grafer og brukes til å regne seg frem til en ”riktig” svar. Kvalitative data kjennetegnes at de går i dybden, en konsekvens av dette er at det er vanskeligere å generalisere konklusjonene en gjør seg i løpet av forskningsforløpet. Den innsamlede empirien må tolkes og metoden

er derfor subjektiv da intervjuers subjektive virkelighetsbilde vil skinne igjennom i tolkningen som gis.

I det kvalitative forskningsintervjuet brukte jeg en intervjuguide som er en liste med spørsmål som stilles i løpet av intervjuet. Alle temaene som skal belyses er spesifisert på forhånd. Jeg som intervjuer bestemmer rekkefølgen av spørsmålene, spørsmålenes ordlyd og samtalens gang. Styrken ved en intervjuguide er at man sikrer at alle tema som ønskes belyst blir dekket. Intervjuer slipper å bruke tid på mye utenomstakk, men intervjuet beholder likevel en uformell stil. Svakheter ved å bruke en fastsatt intervjuguide er at viktige saker i følge respondenten som omhandler temaet det intervjues om kan bli utelatt. Intervjuets fleksibilitet kan også resultere i forskjellige responser som gjør sammenlignbarheten i data vanskeligere.

4.3 Dataenes troverdighet

All kommunikasjon mellom individer, og alt innsamlet data fått fra intervjuer, er kontekstavhengig, altså preget av den situasjonen intervjuet ble holdt i og det subjektive forholdet mellom intervjuer og intervjuobjekt. Dataenes validitet handler om empiriens relevans til problemstillingen, det vil si om datamaterialet holder mål til å svare på problemstillingen som er satt (Dalen 2004). Jeg måtte derfor konstruere min intervjuguide etter problemstillingen satt på forhånd. Min intervjuguide var såpass åpen at oppfølgingsspørsmål kunne stilles når intervjuobjektet ikke ga svar som belyste min problemstilling. Dette ble gjort uten at spørsmålene ble ledende.

Reliabilitet er knyttet til hvorvidt dataene kan reproduseres, og hvor nøyaktige målingene er (Dalen 2004). Alle mine intervjuer er tatt opp på bånd og kan på den måten reproduseres, men i kvalitativ forskning kan det være vanskelig å snakke om dataenes reliabilitet da dataene har blitt tolket subjektivt. Det var kun en intervjuer til stede på hvert intervju, det betyr at det var kun en som tolket svarene som ble gitt i intervjuet.

4.4 Metodeproblemer

Jeg er selv ansatt i Utdanningsdirektoratet og leder språkgruppa i direktoratet. At jeg som intervjuer er så involvert i klarspråk kan ha påvirket intervjuobjektene til å være mer positivt innstilt enn de vanligvis kanskje er. Den holistiske feilantagelsen er et uttrykk for at forskeren mener å være så godt kjent i det området som studeres at vedkommende tolker hendelser og uttalelser ut fra en feilaktig førforståelse (Dalen 2004,110). Dette er en problemstilling jeg har vært veldig opptatt av og jeg har spesifisert før hvert intervju at jeg ikke mener klarspråk nødvendigvis representerer et bedre språk, men at det kun er snakk om språklige retningslinjer for å gjøre budskapet klarere for mottaker. Informantene har også blitt "pålagt" av sin leder å stille til intervju, dette kan ha gjort dem redd for å si noe feil. Svarene har dermed blitt mer "korrekte" enn de egentlig burde være. For å korrigere dette har jeg også intervjuet en ikke-jurist som arbeider tett med juridisk avdeling i Utdanningsdirektoratet, vedkommende arbeider mye med å bearbeide tekster skrevet av jurister.

Alle intervjuobjektene ble valgt ut ved at leder fikk en forespørsel om noen i hans/hennes avdeling kunne stille til intervju. Alle ni jurister som ble intervjuet var kvinner og brorparten var i 30-åra. To av intervjuobjektene hadde ikke etnisk norsk bakgrunn. Omtrent halvparten hadde studert i Bergen og halvparten i Oslo, en hadde også hatt utveksling til Nederland under studietiden. Det er dermed en på mange måter homogen gruppe, men så er det en veldig overvekt av kvinnelige jurister i offentlig forvaltning. Noen av avdelingene hadde kun kvinner ansatt. Det er også absolutt flest i 30-åra av disse. Slik sett er det blitt et mer representativt bilde enn det tilsynelatende kunne se ut som.

Dette er alle mulige reliabilitetsproblemer som jeg har diskutert, men funnet som lite sannsynlig har gått utover dataenes validitet.

5 Resultater og drøfting

Resultatene jeg drøfter i denne oppgaven er i all hovedsak svar fra intervjuene. Se intervjuguiden vedlagt. Jeg valgte å ta utgangspunkt i jurister i denne oppgaven av

to hovedårsaker. For det første er det en veldig klar gruppe innad i de organisasjonene jeg studerte. Mange ansatte kan ofte føle en tvetydighet til hvilken gruppe de tilhører, dette kan komme av at de er distansert fra de andre i gruppa både i tid og sted, eller at grensene for gruppa gjør at enkelte blir perifere medlemmer, eller at grensene er uklare (Bartel og Dutton, i Hogg og Terry 2002). Men for jurister som gruppe er det veldig klart hvem som er med og hvem som er utenfor. Om det er ansatte i juridiske avdelinger som ikke er jurister, så er de ikke et fullverdig medlem av gruppa jurister. Hva som er prototypen jurister for de juristene jeg intervjuet var også veldig samsvarende for alle intervjuobjektene. De er samstemte i hva den juridiske identitet består av.

“En jurist må være analyserende og selvstendig.”

“Faglig tyngde er viktig for en jurist.”

“En jurist må være ryddig og analytisk.”

“Jeg er nok en regelrytter, du skal være det som jurist. Vi har avlagt en ed som vi skal følge”

De som ikke var jurister hadde også et klart bilde av hvordan den typiske direktorats-jurist var.

“Det er typisk for jurister at de bruker lang tid på ting. De skyter aldri fra hofta, slik som kanskje vi kommunikatører kan gjøre. De gjør ting utfra faste rutiner og maler. Noe av det viktigste særtrekket er språket, og retorikk er veldig viktig.”

Det var flere adjektiv som manglet da juristene jeg intervjuet beskrev den perfekte jurist, det var påfallende at ord som “serviceinnstilt”, “imøtekommende” og “vennlig” aldri ble brukt. En jurist skal være nøytral, objektiv og faglig. Dette samsvarer også godt med det språket jurister bruker.

Den andre årsaken jeg ville bruke jurister som gruppe i denne oppgaven er at skriftlig språk er det viktigste arbeidsmiddelet til jurister, kanskje også i større grad enn andre grupper i direktoratene jeg studerte. De er en av få grupper i direktoratene som også kommuniserer direkte med eksterne målgrupper uten at det går via kommunikasjonsstabene. Dette kommer jeg tilbake til.

Alle jeg intervjuet var kvinner og ingen ville selv "innrømme" at de var spesielt opptatte av å være jurister. Nesten alle hadde i perioder spurt seg om det å bli jurist var et riktig valg, og ingen var fremmed for andre yrker. Men ingen kunne tenke seg andre jobber der de selv jobbet nå.

"Om jeg skulle valgt om igjen hadde jeg valgt noe annet. Medisin eller veterinær for eksempel."

De fleste informantene mente at det ikke var veldig fremtredende hos dem personlig at de var jurister, altså de hadde ikke sterk affektiv tilknytning til gruppa jurist, og alle intervjuobjektene kunne i ulik grad tenkt seg andre karrierer. Likevel var juristidentiteten på arbeidsplassen var veldig salient for alle.

"På min arbeidsplass snakker vi om jurister og ikke-jurister."

Selv om de noen ganger angret på karrierevalg, så var det for alle informantene en viktig del av deres identitet å være jurist. Alle hadde juristvenner også på det private plan, og alle mente de hadde mer til felles med jurister, enn ikke-jurister på jobben. De var alle opptatt av å være medlem i inn-gruppa jurister på sin arbeidsplass.

Personer med lik utdannelsesbakgrunn søker sammen på arbeidsplasser, og ofte opprettholder kontakt med profesjonskolleger på andre arbeidsplasser. De forsterker dermed tendensen til å tenke og handle likt (Pfeffer & Salancik 1978). Dette gjelder også i organisasjonene i denne oppgaven. Alle informantene mente de hadde mer til felles med andre jurister på arbeidsplassen enn til de andre ansatte.

Informantene var alle klar over hierarkiet innenfor jusen, og at de selv ikke tilhørte en høystatusgruppe internt i juristmiljøene. En svarte til og med “tja” på om hun var stolt over å jobbe der hun jobbet.

“Jeg er stolt av deler av det jobben min gjør, men jeg kunne fint ha jobbet et annet sted.”

Det er likevel offentlige juridiske miljøer som er lavere på rangstigen. Kommune rangerer lavere enn stat, og helsejus, barnevernsjus og trygdejus er lavere på rangstigen enn de juridiske områdene organisasjonene i denne oppgaven forvaltet. Av steder innenfor det offentlige de ikke kunne tenke seg å jobbe så ble NAV oftest nevnt. Likevel var de opptatt av at det hadde vært et bevisst valg å jobbe i offentlig sektor. I følge sosial identitetsteori kan man tenke at juristene finner nye sammenligningsgrunnlag for å heve egen gruppe som i dette tilfellet er statlige jurister.

“Jeg kunne aldri jobbet for at noen rike ble rikere.”

“I et annet liv kunne jeg kanskje ha jobbet i et advokatkontor, men jeg har prioritert familie.”

Flere av informantene var bevisste på at de ønsket å jobbe med jus som betydde noe for andre, og gjerne i offentlig sektor, men til tross for dette var det ingen som satt lojalitet til arbeidsplass foran det å være jurist. Alle var samstemte i at det å være jurist var viktigst, og de kunne alle gjerne ha jobbet andre steder. Hvis deres faglige normer kommer i konflikt med deres profesjonskultur, pleier lojaliteten å ligge i profesjonskulturen (Mead 1994). Tilknytning til inngruppa jurister er mye sterkere en tilknytning til inngruppen som organisasjonen representerer i denne oppgaven.

“Det er ikke alltid jeg sier hva jeg jobber med i sosiale settinger, noen ganger ljuger jeg og sier at jeg er advokat.”

I følge sosial kategoriseringsteori så vil grad av følelsesmessig forpliktelse predikere prososial organisasjonsatferd (Turner 1982). Man kunne derfor tenkt seg at hadde gruppa jurister vært følelsesmessig tettere knyttet til organisasjonen ville innføringen av klarspråk gått lettere.

Informantene mener at det å introdusere seg som en jurist gir høyere prestisje i egen organisasjon, enn å presentere seg som noe annet.

“Jeg er både pedagog og jurist, men merker at jeg får mye større gjennomslagskraft som jurist. Til tross for at jeg jobber et sted med mange pedagoger og hvor det skal være kjernekompetansen.”

“For meg sto det mellom å bli jurist eller statsviter, men det er tydelig at jus blir mer anerkjent enn statsvitenskap, så jeg valgte jus.”

Jurister fra Utdanningsdirektoratet, UDI og Lånekassa er ikke høystatus jurister, men på sine arbeidsplasser tilhører de en høystatusgruppe. Internt har altså juristgruppa høy status, noe de er klar over og bruker. Alle informantene var enige i at det å være jurist ga dem en status internt i organisasjonen og utenfor organisasjonen. Det blir da også viktig at de viser denne statusen med språket de bruker.

“Jeg hadde en telefon fra en lege som klage på et vedtak, og spurte meg om jeg var jurist, altså innforstått om jeg egentlig hadde peiling. Da jeg svarte bekreftende på dette så godtok hun avgjørelsen.”

Også ikke-jurister deler denne oppfatningen.

“Jurister blir sett opp til og det preger dem. De er vant til å ha rett og ikke vant til å bli motsagt. Det er litt trøblete at de har så stor standing internt, men er lite populære eksternt blant vår sektor.”

Språk og kommunikasjon er et veldig viktig arbeidsverktøy for jurister, både det muntlige og det skriftlige språk. Kan man da tenke seg at motstanden mot

klarspråk ikke kommer av at det ikke er mulig å forene klarspråk og juridisk språk, men frykten for å miste sitt særpreg som jurist og med det statusen det medfører å være jurist? Klarspråk truer altså juristidentiteten?

For å svare på dette må jeg først diskutere nærmere det juridiske språket. Juridisk språk er en helt egen sjanger. De forholder seg til en spesiell struktur og oppsett av skriftlige tekster og muntlig språk. I rettsaker brukes en spesiell form for retorikk. Det er vanlig å bygge opp en argumentasjon først, som ender i et vedtak eller konklusjon. Dette er da stikk i strid med klarspråkregler som sier at det viktigste alltid skal komme først. For eksempel kan en mottaker risikere å lese gjennom flere sider argumentasjon før han eller hun får vite om de kan begynne å arbeide som lærere i Norge eller ikke. Jurister gjenbraker også veldig mye tekster. De ser på gamle dommer og låner formuleringer derfra, og i det offentlige er det stor bruk av maler og standardformuleringer. Jurister har også egne tolkninger av begreper som ikke nødvendigvis deles av utenforstående. Informantene bruker symboler som juridiske formuleringer for å vise til omverdenen at de har kunnskap om feltet.

“Jeg vil vi vise at jeg er en dyktig jurist også gjennom det jeg skriver.”

Juristspråket er neddempet sammenliknet med vanlig dagligdags språk. “sterkt beklagelig” i et brev skrevet av en jurist vil kunne sammenlignes med “helt katastrofalt dårlig” i et uformelt brev. Disse språklige kodene er helt åpenbare for jurister og viktige å følge, men for en mottaker kan det oppleves som altfor mildt at det han eller hun er blitt utsatt for bare er “sterkt beklagelig”. Hva som er løgn eller ikke kan også være annerledes i en rettsal enn utenfor. Fra USA har vi eksempelet da President Clinton måtte forklare seg om sitt forhold til Monica Lewinsky. Vanlige folk vil si at han løy, men ikke juridisk sett. Et annet kjent eksempel fra USA er saken Bronston vs. USA (409 US 352 (1973)). Bronston sitt filmproduksjonsselskap hadde gått konkurs og han ble spurt av høyesterett om hans private midler.

Q Har du noen bankkontoer i sveitsiske banker?

A Nei

Q Har du hatt noen bankkontoer i sveitsiske banker?

A. Mitt firma hadde en gang en konto i en bank i Zurich i seks måneder.

Juridisk sett ljuger han ikke, han bare nevner ikke at han selv også hadde hatt slike konti. I en rettsal er det da aktors ansvar å komme med oppfølgende spørsmål, noe aktor i denne saken ikke gjorde, fordi han som alle andre, tolket det dithen at Bronston selv ikke hadde hatt konti i sveitsiske banker (Solan i Cotterill 2002). Altså hva som er løgn og hvor sterkt et uttrykk er, kan tolkes veldig forskjellig av en jurist, en lingvist eller vanlige folk.

Konsekvensene er ofte store for leserne av juridiske tekster, om de forstås eller ikke. Om du skal søke om opphold i USA må du lese og forstå dokumenter som er kompliserte også for en som har engelsk som morsmål. Om du fyller ut skjemaene feil så kan du tiltales for svindel og i ytterste konsekvens arresteres (Stygall i Cotterill 2002). Utdanningsdirektoratet, UDI og Lånekassen, produserer også mengder av juridiske tekster som kan få store konsekvenser for mottaker om de ikke forstås riktig. Det kan derfor ses på som et demokratisk problem at dokumentene skrives på en måte som gjør dem uklare for mottaker. På den andre siden kan det argumenteres for at det er et demokratisk problem om disse dokumentene ikke er juridisk holdbare. Men trenger det å være en konflikt mellom korrekt og klart? Nei, mener Joseph Kimble, amerikansk klarspråk-ekspert som har skrevet boka "The Great Myth that Plain-English is not Precise" (2000). Han mener at selv om oversettelse fra juridisk språk til vanlig språk ikke er lett, for all oversettelse fra ett språk til et annet vil alltid innebære tolkning. Men den sjansen du tar ved å tolke det over til forståelig språk for alle, er verdt det for tekstene blir klarere og på den måten mer presise. Det å gjøre tekster klarere er også vanskelig for jurister for det krever at du som avsender har tatt et klart standpunkt.

“Det å skrive veldig klart kan av og til være vanskelig fordi det bryter med den metodiske tilnærmingen om at vi ikke skal love for mye.”

En annen konsekvens av at mottaker ikke forstår informasjonen fra det offentlige er at de ringer, eller henvender seg på annen måte tilbake med spørsmål. Dette tar

tid og koster dermed samfunnet ressurser. Selv om mange av informantene hadde opplevd dette, så var det få som innrømmet at det hadde noe med hvordan den opprinnelige informasjonen var formulert.

“I forrige uke var det en som ringte meg for hun hadde ikke forstått hva vi spurte etter. Hun kunne rett og slett ikke nok om reglene som gjaldt.”

Den høye prestisjen internt gjør at jurister blir en veldig viktig gruppe og overtale til å ta i bruk klarspråk. Klarspråk vil ikke lykkes uten juristene med på laget. Samtidig gjør den høye prestisjen at det blir en posisjon det er viktig for juristene å beholde. I følge sosial identitetsteori så er grunnen til at vi identifiserer oss med en gruppe at evalueringen av gruppetilhørigheten er positivt for vårt selvbilde.

Mottaker tolker tekster ulikt etter hvem som er avsender (Harris 2008). Det at jurister har høy prestisje gjør også at mottaker anser juridiske tekster som mer korrekte, enn tekster fra andre interne faggrupper. Mottaker stoler på at det en jurist, som har høy tillit i organisasjonen, skriver er riktig. Å gi slipp på sitt viktigste kjennemerke, nemlig det juridiske språket, er en stor sjanse å ta for en jurist. Når de skriver til andre høystatusgrupper er det derfor vanskeligere å gå over til klarspråk, enn når de skriver for allmennheten generelt, eller andre lavstatus grupper.

“Når jeg skriver til departementet, så jeg må skrive på en annen måte enn det de på kundesenteret gjør. De skriver jo til ungdom helt ned til femten år.”

“Når jeg skriver til departementet med direktøren i kopi, så tar jeg fort en veldig formell tone.”

Generelt synes alle informantene at klarspråk har gode og viktige prinsipper, men det er enkelte prinsipper ved klarspråk de ikke ønsker å ta innover seg, og mener ikke er forenelig med det å være jurist. Eller som flere nevnte; “det kan bli for mye klarspråk av og til.”

Så vil jurister endre praksis når pålegget kommer fra en utgruppe? Det er de som er affektivt eller følelsesmessig knyttet til organisasjonen som gruppe, som er mest villig til å følge dens regler og har minst turnover og fravær (Ellemers i Hogg og Terry 2002). Mine informanter viser liten affektiv tilknytning til sine arbeidsplasser. Alle svarte at de gjerne kunne jobbet for andre arbeidsgivere, så lenge de jobbet med spennende juridiske utfordringer. Lederen som har bestemt klarspråkreglene i alle organisasjonene jeg studerte er en utgruppe-leder for juristene. I tillegg ledes arbeidet med språk i alle organisasjonene jeg studerte av en utgruppe. I følge sosial identitetsteori så vil vi vurdere vår egen gruppestatus alltid opp mot andre sammenlignbare grupper, og man ønsker å komme godt ut av sammenligningen. Høystatusgrupper er også de som er mest opptatt av inngruppebias og favoriserer egen gruppe mer. Lavstatusgrupper er lettere illojale mot egen gruppe (Jost og Elsbach i Hogg og Terry 2002). På grunn av dette så vil det være vanskelig å få jurister til å endre skrivemåte fordi de gir de slipp på noe som distanserer dem fra andre grupper, og som gir dem prestisje. Juristene som er intervjuet i denne oppgaven identifiserer seg ikke med sin arbeidsplass, men med sin profesjon. Det blir da profesjonens språklige regler som blir gjeldene. Til tross for dette er jurister lovlydig og har en tendens til å følge regler og flere mente at de hadde endret måten de skrev på etter at ny språkprofil var innført.

“Jeg har hatt en utvikling, og blitt mindre omstendelig og formell enn det jeg var før.”

Er prototypen på en statlig jurist i ferd med å endre seg med tanke på hvordan han formulerer seg skriftlig, eller er prototypen høyere evaluert enn retningslinjer på jobben, og endrer seg dermed ikke? Gjennom språk kan du undertrykke andre grupper. For eksempel slik språk i generasjoner har normalisert kvinneundertrykkende ord og ordtak, og likeens rasistiske ord og uttrykk, som på den måten har blitt “lovlig å bruke”. Filologer er opptatt av korrekt språk etter et språklige og stilistisk utgangspunkt, men vel så viktig er hva slags perspektiv og interesse ligger bak språklige uttrykk? Hva slags effekt har en type å ordlegge seg på sammenlignet med en annen? Her er det nærliggende å tenke seg hva slags makt som ligger bak. Formidleren kan ha en sosial makt over mottakeren. Du

påvirker andres opplevelse. Språket som brukes tar et standpunkt (Blakar 2006,48).

Informantene mente at “for mye” klarspråk kunne virke fordummende og nedvurderte mottakeren. Eller er egentlig grunnen at det ville det fordumme avsenderen? Det er et tydeligere skille mellom de (som ikke deler vårt fagspråk) og vi (som har samme språk). Hvis en akademiker skulle bruke et dagligspråk ville han da bli oppfattet mindre akademisk å miste makt og status? Du viser din sosiale tilhørighet gjennom språket du bruker. Om du har en svakere utdanning så bruker du mer symboler for å vise autoritet på fagfeltet. Bruk av symboler blir mer automatisk. Det samme ser man om man føler seg usikker (Wicklund og Gollwitzer 1981). Folk med høyere maktposisjon har mulighet til å bruke mer avanserte språklige virkemidler. De som har makt bestemmer, hva slags språk som signaliserer makt, og hvilke definisjoner som gagnar hvem (Blakar 2006, 83).

“Hvis jeg skriver negative vedtak er det viktigere at det virker veldig profesjonelt. Ellers er det lettere for mottakere å klage på vedtaket.”

Innforstått sier informantene her at bruk av faguttrykk gir juristene makt ved at de viser profesjonalitet utad. Dette er viktig ikke bare fordi det sparer arbeid på å slippe motsigelser, omkamper og diskusjoner, men også fordi det er viktig for hvordan de evaluerer sin inngruppe positivt.

Språk kan brukes til å skape fellesskap, men også avstand. To som snakker sammen på et fagspråk som gjør at andre ikke forstår, konstituerer deres fellesskap og gjør det tydelig hvem som er innenfor og hvem som er utenfor gruppa. Språket viser også de mellommenneskelige forholdene og det sosiale fellesskapet som finnes. I nesten alle språk har de dine ord som klart signaliserer relasjoner for eksempel “de” vs. “du” (Blakar 2006, 60).

Arbeiderklassen bruker den innsnevrede koden eller dagligspråket, altså et enkelt språk med lite bruk av upersonlige pronomen. Mens akademikere bruker den utbroderte formalspråket eller den utbroderte koden, altså et språk med mer

kompliserte setninger og mye upersonlige pronomen (Blakar 2006). Som en av informantene sa;

“Jeg liker best setninger med seks komma.”

Med andre ord, jeg som høyt utdannet jurist liker å lese kompliserte setninger, jeg bruker den utbroderte koden.

Alle informantene mente at det var enkelte sider ved klarspråk som ikke kunne forenes med det å være en god jurist, og for alle var det viktigere å være en god jurist enn å følge retningslinjer for klarspråk, selv om dette er bestemt på øverste nivå i organisasjonen og var omfavnet av øverste direktør. Informantene var også ganske samstemte i hvilke språklige retningslinjer de likte og hvilke de ikke likte.

En studie av James Suchan og Clyde Scott, viste at når de testet lesbarhet i forskjellige kontrakter, så viste det seg at de uten universitetsutdannelse hadde problemer med å forstå det som sto der, til tross for at det var myntet på dem. Larkin og Larkin mener at ledere bevisst lager språket vanskelig. Blir de derimot presset til å bli tydeligere av toppleder, så får de til det uten å ta kurs. Ledere vil alltid overdrive hvor gode de er til å informere nedover i systemet (Larkin og Larkin 1994, 28). Larkin og Larkin mener altså at det er ikke fordi de ikke greier å skrive klart at de ikke gjør det, men fordi ønsker å fremstå på en spesiell måte, språket blir et symbol på at de er ledere.

Informantene syntes at klarspråk var bra, men ingen mente at de hadde endret seg radikalt etter at nye regler for hvordan du skal skrive var innført.

“Jeg har alltid skrevet godt, så jeg har ikke trengt å endre meg noe særlig.”

“Jeg har alltid vært bevist på formidling.”

De fleste mente også at deres leder var opptatt av, og godt kjent med organisasjonens språkprofil.

“Formidling ble tatt opp som et eget tema i intervjuet, da jeg ble ansatt.”

Til tross for all velvilje, mente altså bare et par av intervjuobjektene at de selv hadde forbedringspotensiale, men de så gjerne at andre grupper av jurister hadde det. Men med en gang språket kunne komme i konflikt med det juridiske, ville det juridiske gå over.

“Noen ganger kan målet hellige middelet, men det må alltid være juridisk holdbart.”

Det er dermed alltid viktigere at noe holder juridisk i en rettsak, enn at mottaker forstår et vedtak som er fattet. Det vil si at jurister alltid har en sekundær målgruppe i tankene, som er andre jurister. Det er hvordan akademikere skriver som differensierer mellom forskjellige akademiske grener. Det er en bevissthet rundt hvem som er mottakeren. En grunn er at en akademiker fra ett felt bygger på litteratur som han vet andre akademikere fra samme fagfelt har lest. Et ideal er at akademiske tekster skal være objektive, rasjonelle og upersonlige (Hyland 2000, 3). Jurister “styler” språket sitt til å passe mottakeren og for å gi ett ønsket etterlatt inntrykk. Ingen sier i privat sammenheng til venner eller familie at de vil “ta noe til etterretning”, eller bruker formuleringer som “i henhold til” og “anføre”. Men likevel mener jurister at slike formuleringer må til i juridiske tekster.

Jo sterkere gruppetilhørigheten er, jo mer konformt er språket som brukes (Jaspers 2012). I dette tilfellet er gruppetilhørigheten til jurister sterk innad i organisasjonene. Mange av informantene kunne tenkt seg alternative karriereveier, men når de først var der de var, så var det å være jurist det beste, og det som ga mest status. Det var ingen andre posisjoner på nåværende arbeidsplass de heller ønsket. Juristers eget selvbilde som den viktigste gruppa i direktoratet gjenspeiler seg også i den kvalitative omdømmeundersøkelsen gjort for Utdanningsdirektoratet (Omdømmeundersøkelse Ipsos 2012). Direktoratet oppfattes også eksternt som at det juridiske perspektivet i våre arbeidsoppgaver er det viktigste.

Nettverk som er knyttet sammen av ego er ofte tette. Nettverket er knyttet sammen med ditt selvbilde og er dermed symbolsk viktig, i slike nettverk vil ofte språket også være tettere og språklig påvirkning fra andre grupper være mindre (Milroy 2002). Ettersom det er høystatus å være jurist så vil ditt ego være knyttet til juristgruppetilhørigheten, det er dermed vanskeligere for en gruppe med lavere status i organisasjonen, i dette tilfellet kommunikasjonsstaben, å påvirke høystatusgruppa juristers språk.

Forskning gjort av Douglas Andrews og Norman Sigband viser at 70 % av ledere mener at revisorer rett fra skolebenken er uegnet til å skrive klart. I blant Fortune 500 vice presidents sa 89 % at kommunikasjonen de får for å lese er uklar (Larkin og Larkin 1994, 64). Man kan tenke seg at jurister vil komme i samme kategori som revisorer her. I Lånekassen, UDI og Utdanningsdirektoratet er det veldig sjelden at informasjon sendes direkte fra enkelte saksbehandlere og ut til allmennheten eller eksterne målgrupper, uten at det er via kommunikasjonsstaben først. Det godtas ikke at en arkivmedarbeider eller resepsjonist sender informasjon rett ut, men jurister står i alle disse organisasjonene i en særstilling. Til tross for at de ikke har spesifikk kompetanse på formidling, så sendes mengder av informasjon som enkeltvedtak og rundskriv rett ut. Språk må ses i sammenheng med den sosiale konteksten det brukes, så for å kommunisere godt må man ha både en lingvistisk og sosiokulturell forståelse (Hymes 1972). Man kan da spørre seg om jurister har den riktige sosiokulturelle forståelsen som gjør at de kan skrive godt til sine mottakere.

Vi motiveres ved å ha høy selvtilit basert på vår sosiale identitet, om ditt språk evalueres negativt av andre, som igjen assosierer til din sosiale identitet, så kan det skape psykologiske truende situasjoner (Breakwell 1986). Men grupper som rangeres høyt blir ikke truet av grupper som rangerer lavere (Jaspal 2009). Høystatusgruppen som jurister, blir ikke truet av grupper som kommunikasjonsfolk. Kommunikasjon som fagfelt er nytt og har lenge blitt assosiert med grupper som akademikere ser ned på, som journalister og reklamefolk. Men fagets økte status og økte utdannelsesnivå de siste årene, samt at kommunikasjonsjefer er blitt til kommunikasjonsdirektører og øverste

direktørs venstre hånd, har gjort at det nå er mulig for kommunikasjonsfolk å utfordre jurister på måten de skriver.

Språk er et instrument for kommunikasjon, men også et viktig symbol på gruppa du tilhører, din sosiale identitet. Grupper og subgrupper bruker språk som symbol på medlemskap i gruppa (Jaspal 2009). Dette gjelder både skriftlig og verbalt språk. Alle gjenkjenner språket til en vestkantgutt vs. en østkant gutt i Oslo, du kan lese om en tekst er skrevet av en akademiker eller en barnehageassistent. Bytter du språk fra en sosial identitet (gruppe) til en annen blir det kalt “language crossing” Utgruppe medlemmer kan komme inn i subgrupper gjennom å mestre deres språk assosiert med gruppa (Rampton 1995). Det kan tenkes at juridisk språk blitt godtatt så lenge i offentlig forvaltning fordi lavstatusgrupper har latt som om de har forstått språket, for på den måten å kunne forlate sin gruppe. Det har gitt status i egen gruppe å kunne forstå og lese vanskelige tilgjengelige tekster, samtidig som det er skamfullt ikke å forstå.

På den ene siden er det å være klar og direkte nødvendig for å være effektiv i kommunikasjonen og gi beskjeder, men på den andre side er språket mektig nettopp på grunn av den symbolske verdien og den utvidede meningen det kan gi. (Harris 2008, 104). Jurister vil bli oppfattet som objektive med en analytisk distanse, men likevel forholder de seg til et strengt sett av språklige regler og tankesett bestemt av det juridiske miljøet. Studentene blir allerede første året på jussen indoktrinert i nye tankesett. “Du skal tenke som en advokat.” Og det å lære å lese som en advokat, gjør også at du begynner å tenke som en advokat (Metz 2007). Jurister legger blant annet vekt på ikke å utrykke følelser gjennom det de skriver, men hele tiden være nøytrale. Derfor var det viktig ikke å bruke fraser som “gratulerer du har fått godkjent din søknad” eller “lykke til”.

“Vi kan ikke avslutte et brev med vennlig hilsen når det ikke er et vennlig brev. Vi har en myndighetsrolle og da er det enkelt formuleringer som ikke passer seg.”

“Jeg viser ikke medfølelse skriftlig. Det er ikke min jobb.”

“Jeg reagerer voldsomt på å bruke formuleringer som lykke til og gratulerer.”

Men å bruke denne type høflighetsfraser er helt vanlig i muntlig språk og oppleves da av mottakeren som vennlig. I 1999 ønsket t-banen i New York å korte ned tiden konduktørene brukte på å si “stand clear of the closing doors, please” med at de skulle kutte “please”, men både passasjerer og konduktører reagerte og ledelsen måtte gjeninnføre “please”. New York politiet er beordret til å bruke høflighetsfraser som “god dag” og “tusen takk” når de også utfører ubehagelig arbeid som ved arrestasjoner og lignende, nettopp for å minske anspenning mellom politi og publikum (Harris 2008,104). Den juridiske verden henger ikke nødvendigvis sammen med den “virkelige” verden. Hva som blir sett på som rettferdig utenfor jussen, trenger ikke være rett i lovens forstand (Mertz, 2007). Dette kan skape problemer når jurister nettopp møter den virkelige verden, særlig når dette møte skjer mellom det offentlige og enkeltpersoner. Mine intervjuer viser tydelig at identiteten og dermed lojaliteten, ligger i profesjonen og ikke hos arbeidsplassen. Viljen til å endre seg og se verden gjennom brukernes briller og ikke de juridiske briller, er dermed lav. I intervjuene ble informantene satt overfor et dilemma eksemplifisert med følgende sanne historie: I skolen er det ikke lov med fravær utover 10 dager per år uten gyldig grunn. Om barn har fravær utover 10 dager, så må foresatte søke om det til skolen. Barnet mister også retten til skoleplassen sin, og foresatte må søke på nytt om å få plass i klassen barnet går i, når barnet er tilbake igjen. Om foresatte ikke søker, men barnet forsvinner fra skolen utover 10 dager, er skolen pliktet til å varsle barnevernet. For Rom-folket kan dette et problem. En rektor på en Oslo-skole med flere Rom-familier valgte å se gjennom fingrene når barna forsvant på våren og ønsket dem velkommen tilbake på skolen hver gang de kom tilbake utpå høsten. Dette uten å varsle barnevernet, og uten at de trengte søke barna inn igjen på skolen. Samarbeidet mellom skolen og familiene var bra. Så sluttet denne rektoren og en ny rektor begynte. Den nye rektoren fulgte regelverket til punkt å prikke, noe som resulterte i at samarbeidet mellom hjem og familie opphørte, tillitsforholdet forsvant og barna kom ikke tilbake på skolen utpå høsten. Barna som tidligere hadde fått rundt et halvt års skolegang hvert skoleår, fikk nå ingenting. “Vanlige” folk ville tenke at den første rektoren hadde den beste tilnærmingen til saken, men ingen av

juristene ville kunne stå inne for den løsningen. De mente at prinsippet om likebehandling er viktigst og at ikke enkelte grupper kan få ha spesialregler tilpasset seg. I juristenes verden er det dermed rektor nr. to som gjør det riktige. I UDI har de også mange lignende problemstillinger som gjør at de blir spesielt prinsippfaste, til tross for at å behandle alle likt, neppe er særlig rettferdig, sett fra vanlige folks ståsted.

“Jeg er for å tøyne strikken juridisk, men strikken må aldri ryke.”

“Det må være juridisk riktig. Vi er nødt til å forholde oss til det. Vi kan ikke se gjennom fingrene på ting. Det må være likt for alle.”

Mertz (2007) diskuterer nøye nettopp hvordan denne endringen i jusstudenter skjer. Det er ikke “sunn fornuft” som er det riktige. I “sunn fornuft” kan det ligge mye stereotypier og fordommer mot enkelte grupper. “Sunn fornuft” er ofte kun en side av en sak og er farget av subjektive følelser. Allerede fra første dag på jusstudiet, blir det undervist om en overordnet, objektiv og nøytral tilnærming til hva som er rett og galt, og språket som brukes skal også være objektivt og nøytralt. I eksempelet over kan en konsekvens for den første rektoren være at han senere blir saksøkt av barna for at de ikke fikk full skolegang, noe de har rett på. Barna kunne også ha blitt utsatt for omsorgssvikt, noe barnevernet ville funnet ut av om de var blitt varslet. Rektor nr. to derimot kan ikke bli saksøkt for manglende skolegang, fordi hun ikke godtok fraværet, selv om under hennes ledelse fikk barna enda mindre skolegang. Disse forskjellige virkelighetsoppfatningene som har sine helt klare og gode grunner for å eksistere, er grunnen til at det undervises på denne måten på det juridiske fakultet. Dette illustrerer den juridiske væremåten og hvilke idealer som er viktig. Språket de bruker underbygger dette juridiske idealet og det gjør at klarspråk i mange sammenhenger blir vanskelig for jurister å bruke. Det kan nemlig bryte med noe grunnleggende med det å være jurist.

Det skriftlige språket en organisasjon bruker utad sier mye om organisasjonens kultur og hvilken kultur den ønsker å vise fram (Harris 2008, 105). Det samme kan sies om juristers språk utad. Virker du som en dyktig jurist når du avslutter

brevet med, "lykke til" eller virker du som en markedsfører som har gått på smilekurs? Gir "lykke til" en nøytral og objektiv tilnærming? Dessverre er det fortsatt mange som ikke forstår at det er ikke det som står skrevet som er viktig, men hvordan det oppfattes (Barton 1990, 32). Det er pålagt alltid å opplyse om klagemulighet, så når du da får innvilget din søknad, så står det ingenting som ytrer glede eller lykkeønskninger, derimot står det at du kan klage på at du har fått innvilget søknaden om du vil. Hva slags etterlatt inntrykk gir det? Får du kanskje inntrykk av at "vi hadde håpet på det motsatte, men dessverre har du fått det som du vil denne gangen?" Det er korrekt det som står, men etterlater det det korrekte inntrykk? For både jurister og klarspråkentusiaster, som ofte er lingvister eller kommunikasjonsfolk, så er det viktigste prinsippet at publikum skal få opplyst og forstå sine rettigheter. Men tilnærmingen er forskjellig. Følger vi klarspråk-tankegangen, så er det viktigste at det forstås på den måten det var tenkt. Følger vi den juridiske tankemåten er det viktigste at det er korrekt og likt for alle. Du kan altså ikke bare opplyse om klagerett for de som har fått negativt svar på sin søknad.

Hvordan vi uttrykker oss skriftlig gir mye informasjon til leseren om vår bakgrunn, både kulturelt og vårt utdannelsesnivå (Harris 2008,109). Dette kan brukes både bevisst og ubevisst av jurister. Det er viktig at mottaker innser at den som har skrevet teksten har kunnskap om sitt fagfelt, for det gir en autoritet. Mottaker må skjønne at den som skriver er jurist, altså en fagperson på området. Men hvem skriver vi til, og hvilke forutsetninger har de til å forstå det vi skriver? En av tjue amerikanere har ikke engelsk som sitt morsmål, og har lav leseferdighet i engelsk. Disse menneskene har også annen kulturell bakgrunn og legger annen mening i språklige begreper (Harris 2008). Vi har ikke helt sammenlignbare tall fra Norge, men 7,2 % av alle elever i grunnskolen har særskilt norskundervisning, noe som gir en viss indikator på hvor mange av foreldrene som ikke har norsk som morsmål (tall fra GSI, mai 2012). Dette er bare en av flere grupper som ikke nødvendigvis mottar budskapet din organisasjon sender ut akkurat slik organisasjonen kunne tenkt seg. Og hva med dine kolleger, med mer eller mindre samme utdanningsbakgrunn som deg, forstår de faguttrykk? Fire av fem forstår ikke alle faguttrykkene som organisasjonen de jobber i bruker (Gilsdorf 1983, 41). Bruk av vanskelige fremmedord er staffasje og symbolikk, og

kan ofte brukes som en hersketeknikk for nettopp å heve egen gruppe på bekostning av andre, eller heve seg selv internt i gruppa.

“Gjennom utdanning tilegner den enkelte seg ikke bare kunnskap, men også verdier, holdninger og sosiale funksjoner som vedkommende bringer med seg inn i organisasjonen. Selv om organisasjoner gjennom sosialisering, disiplinering og kontroll kan påvirke ansattes organisasjonsadferd, vil man aldri kunne viske ut eller eliminere helt effekten av kulturelementer internalisert gjennom utdanning” (Jacobsen og Thorvik 2002,141).

For å lede noen til å endre seg så må lederen være typisk for den gruppa han skal lede. Lederen må være en prototype. Hvis lederen ikke er det så er det vanskelig å få til endring (Rise og Einarsen 2002). I dette tilfellet kommer pålegget om klarspråk fra en annen avdeling enn den juristene selv tilhører.

Kommunikasjonsstaben er en utgruppe for juristene. Selv om øverste direktør omfavner endringer, så må nærmeste direktør også gjøre det for å skape den ønskede endring. Altså må avdelingsdirektør for juridisk avdeling endre adferd for at juristene i Utdanningsdirektoratet skal endre adferd.

En gruppe kan redefinere seg selv, men konflikter med utgruppe bare forsterker egen gruppe og den rådende definisjonen av denne gruppa (Turner & Reynolds, 2010). Overgang til klarspråk har til en viss grad skapt et sterkere skille mellom kommunikasjonsfolk og jurister, selv om de på overflaten er enige.

“Mottagelsen av klarspråk har gått fra å være veldig negativ og latterliggjøring, til veldig positiv. De har forstått etter hvert, at de ikke trengte å legge bort fagspråket sitt. For jurister det å skrive klart og det å skrive riktig to forskjellige ting.”

Sitatet fra ikke-juristen som jobber med juridisk avdeling vitner om at de er positive til klarspråk fordi de tolker det dithen at de ikke trenger å gjøre så store endringer og at deres juridiske språk rangerer høyest. Det er endringer som å sette inn mellomtitler, skrive aktivt og flytte det viktigste først som det er minst konflikter rundt. Selv om ikke alle følger disse retningslinjene heller, så er det mer

forståelse for disse retningslinjene. Det å bruke personlige pronomen, flytte lovhjemler vekk fra løpende tekst, bruke høflighetsfraser og bytte ut enkelte vanskelige ord og uttrykk, er det mye større motstand mot.

Wicklund og Gollwitzer (1981) sier at de som er sikre på sitt eget selvbilde, og har erfaring og utdanning som tilsier at andre godtar deres identitet som advokat eller lege, har mindre behov for å utføre symbolske handlinger offentlig for å forsterke selvbildet som for eksempel advokat. Det samme ser vi blant juristene i staten, de som er erfarne og har et godt rykte som jurister, skriver klarere enn nyutdannede, eller mer usikre, jurister. Jeg har avgrenset oppgaven til kun å omhandle jurister i staten. Det er en annen virkelighet blant advokater i private advokatbyrå, noe alle informantene og bemerket. I det private er det andre mekanismer som slår inn, for eksempel tjener de penger på at klienter ikke forstår, og tar kontakt for å få ting forklart.

6 Konklusjon

Min problemstilling er å se om jurister, som en inngruppe i statlige institusjoner, er blitt truet som gruppe etter at institusjonen de jobbet i har gjennomgått et klarspråkprosjekt, og om deres identitet som jurist har endret seg.

Det er ikke noe entydig svar på dette. Jurister i offentlig sektor er en tydelig og sterk gruppe, som vet at de har høy prestisje internt. Mine informanter var ikke spesielt knyttet til organisasjonen de arbeidet for, men mer knyttet til subgruppen jurister. Samtidig tilhørte gruppen ikke en høystatusgruppe innad i de juridiske miljøene. Juristene viser inngruppe-medlemskap gjennom språket de bruker og det kan derfor være viktigere å beholde deler av det typiske juristspråket, enn å ta inn over seg klarspråk-retningslinjer bestemt av en ut-gruppe. Samtidig rokker det ved deres identitet fordi de opplever selv at det juridiske språket er godt. Det at andre grupper utfordrer denne tankegangen har gjort at de har satt spørsmålstegn ved språket de bruker, og gjort noen endringer.

Det virker ikke som jurister i noen særlig grad føler seg truet av endringene som klarspråk medfører, men det virker heller ikke som de i ønsket utstrekning har tatt

innover seg de endringer som er ønsket. Juristers språk følger egne regler, med egne tolkninger. Alle er enige i de overordnede målsettinger at det skal bli lettere for brukere å forstå informasjon fra offentlig sektor, og de har tatt inn endringer som ikke har blitt sett på som å være i konflikt med det juridiske språket. Hvis det står om å skrive juridisk korrekt eller klart så vil alle velge det juridiske språket, men der det lot seg forene tok de i bruk klarspråk-retningslinjene.

Det er også viktig for de som predikerer klarspråk på en arbeidsplass at de er klar over og tar innover seg den veldig viktige oppgaven jurister har om likebehandling og at alt skal være helt presist. Går man i konflikt rundt de premissene, så truer man grunnsteinene i juristidentiteten og juristene vil frastøte seg alt som har med klarspråk å gjøre.

Skal offentlig sektor på sikt få varige endringer i hvordan jurister skriver til brukere av offentlige tjenester, så må høystatus jurister i offentlig sektor endre praksis og hva som blir sett på som et godt juridisk språk. Hva som er korrekt juridisk språk som premieres av professorer og nestorer må endres. Det holder ikke at ledere av ut-grupper holder klarspråkfanen høyt, det må gjøres av prototypiske jurister også.

Litteraturliste

Barton, G.M. (1990) Communication: Manage words effectively. *Personnel Journal*

Bartel C., Dutton J., (2002) Ambiguous Organizational Memberships: Constructing Organizational Identities in Interactions With Others, *Social identity processes in organizational contexts*. Red. Michael J. Hogg og Deborah J. Terry,

115-131 Philadelphia: Psychology Press

Blakar R.M. (2006) Språk er makt, Oslo: Pax

Breakwell, G.M (1986) Coping with threatened identities. London: Methuen.

Brown, J. R. (1978) Divided we fall: an analysis of relations between sections of a factory work-force. I: Tajfel, H. (red.), *Differentiation between social groups: Studies in the social psychology of intergroup relations*: 395-429. London: Academic Press.

Clark, J. B. (2010) Multilingualism, Citizenship and Identity: Voices of Youth and Symbolic Investment in an Urban, Globalized World. London: Continuum International Publishing

Cohen, R. (2000) The incredible vagueness of being British/English (review article) *International Affairs*, 76, 575-582

Dalen M. (2004) Intervju som forskningsmetode, Oslo: Universitetsforlaget

Doise, W, G. Csepeli, H.D Dann, C. Gouge, K. Larsen og A. Ostell, (1972). An experimental investigation into the formation of intergroup representations. *European journal of Social Psychology*. 2, 202-204

Ellemers N. (2002). Social Identity, Commitment and Work Behavior. *Social Identity Processes in Organizational Contexts*, red. Michael J. Hogg og Deborah J. Terry, 101-115 Philadelphia: Psychology Press

Gilsdorf, J. W (1983) Executive and managerial attitudes toward business slang: A fortune list survey. *The journal of Business Communication*, 24, 36 -37

Halvorsen K. (2003), Å forske på samfunnet Oslo: Cappelen Akademisk Forlag

Harris, T.E. & Nelson, M.D. (2008) *Applied Organizational Communication*. London: Lawrence Erlbaum Associates.

Haslam S.A., (2004) *Psychology in Organizations. The social Identity Approach*. CA: Sage Publications

Hogg, M.A. & Terry, D.J. (2002) *Social identity processes in organizational contexts*. Hove: Psychology Press.

Hogg, M.A., D.J. Terry, K.M White (1995) A tale of two theories: A critical comparison of identity theory with social identity theory. *Social Psychology Quarterly*, 58 (4), 255-269

Hyland K. (2000) *Disciplinary discourses. Social Interactions in academic writing* Essex: Harlow Pearson Education Limited

Hymes, D. (1972) On communicative competence. J. Pride og J. Holmes (red.), *Sociolinguistics* (s 269 -293) London: Penguin

Jacobsen D.I., Jan Thorsvik,(2002) *Hvordan organisasjoner fungerer*, Bergen: Fagbokforlaget

Jaspal, Rusi (2009) *Language and social identity: A psychosocial approach* *Psyk-Talk*

Jaspers, J. (2012) *Style and styling*, H. Hornberger (red.) *Educational linguistics* London: Routledge

Jost, J. H., K.D. Elsbach (2002). How Status and Power Differences Erodes Personal and Social Identities at Work: A System Justification Critique of Organizational Applications of Social Identity Theory. *Social Identity Processes in Organizational Contexts*, red. Michael J. Hogg og Deborah J. Terry, 181-196 Philadelphia: Psychology Press

Kimble, J. (2000) The Great Myth that Plain-English is not Precise, *The Scribes Journal of Legal Writing*

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

Larkin, T.J. & Larkin, S. (1994) Communicating change. Winning employee support for new business goals. London: McGraw-Hill Inc.

Mead, R. (1994) International Management. Cambridge, MA: Blackwell

Mertz, E. (2007) The language of law school: learning to think like a lawyer. Oxford New York: Oxford University Press

Milroy, L. (2002) Social Networks, *The Handbook of Language Variation and Change*, red. J.K Chambers., Peter Trudgill og Natalie Schilling-Estes Oxford: Blackwell Publishers Inc.

Rampton, B. (1995) Crossing: Language and ethnicity among adolescents. London: Longman

Pfeffer, J. og G.R. Salancik (1978) The External Control of Organizations A Resource Dependence Perspective. New York: Harper & Row.

Rise, J., S. Einarsen (2002) Å lede er å lede grupper: Sosial identitetsteori og ledelse i *Ledelse på godt og vondt: effektivitet og trivsel*, red. A. Skogstad og S. Einarsen. Bergen: Fagbokforlaget

Sherif, M., Sherif, C. W. (1953) Groups in harmony and tension: an integration of studies on intergroup relations, New York : Harper & Brothers

Skårderud, F. (1998) Uro: en reise i det moderne selvet, Oslo: Aschehoug

Solan L. (2002) The Clinton Scandal: Some Legal Lessons from Linguistics
Language in the Legal Process, red. Cotterill J., New York: Palgrave MacMillian

Stryker, S. (1987) Identity Theory: Developments and Extensions. I K. Yardley &
T. Honess (Eds.) *Self and Identity: Psychological Perspectives*, (s 199 -218) New
York: Springer-Verlag.

Stygall G. (2002) Textual Barriers to United States Immigration, *Language in the Legal Process* red. Cotterill J., New York: Palgrave MacMillian

Tajfel, H., C.Flament, M.G. Billig og R.F. Bundy (1971) Social categorization and intergroup behavior. *European Journal of Social Psychology*, 1:149-177

Tajfel, H. og J. C.Turner (1979). An Intergrative Theory of Intergroup Conflict. *The Social Psychology of Intergroup relations* redigert av William G. Austin og Stephen Worchel. Monterey: Brooks/Cole

Turner, J.C. (1982): Towards a cognitive redefinition of the social group. I: Tajfel, H. (red.) *Social identity and intergroup relations*: 15-40. Cambridge: Cambridge University Press

Turner, J.C., Hogg M.A et al. (1987): Redicovering the social group: a self-categorization theory

Turner, J.C. (1991) *Social Influence*. Milton Keynes: Open University Press

Turner, J.C, K. Reynolds (2010): *Rediscovering social identity: key readings /* edited by Tom Postmes, Nyla R. Branscombe, 13-32, New York: Psychology Press

Wicklund R.A., P.M. Gollwitzer (1981) Symbolic Self-Completion, Attempted Influence, and Self-Deprecation, *Basic and Applied Social Psychology*, 2 (2) 89-114, University of Texas

Digitale referanser:

www.klarsprak.no

Tronchin, F. blog: <http://tronchin.wordpress.com/2010/05/20/ice-t-vanilla-ice/>

Interne referanser:

Omdømmeundersøkelsen for Utdanningsdirektoratet (2012), av Ipsos MMI

www.udir.no/gsi, Grunnskolens informasjonssystem (GSI), grunnskole statistikk

Vedlegg 1.

Intervjuguide

Intro:

Jeg skriver oppgave om jurister og sosialidentitet sett opp mot klarspråk.

Det er ingen rette eller gale svar, selv om du tenker at jeg mener noe annet en deg så vil jeg høre din mening og din oppfattelse. Med klarspråk menes et sett av retningslinjer for hvordan du bør skrive for å gjøre budskapet klarere, det har ingen ting å gjøre om det er godt språk eller ikke. En roman eller akademisk tekst kan skrives veldig godt, uten å følge klarspråk retningslinjer.

Spørsmål om din identitet som jurist

1. Hvor studerte du jus?
2. Opplever du at du fortsatt er knyttet til venner fra studietiden?
3. Har du mange venner som er jurister?
 - a. Tenker du at blant dine juristvenner at det er en egen juristsjargong?
4. Føler du at du har mer til felles med jurister enn ikke-jurister?
5. Hvor viktig er det for deg at du er jurist?
 - a. Ev. på hvilken måte?
 - b. Er det viktig for deg å bli ansett som en god jurist?
6. Angrer du noen gang på at du tok jusstudier?
 - a. Tenker du noen gang at andre yrker virker mer spennende?
7. Er det viktigere for deg å jobbe som jurist enn å jobbe i Udir/UDI/Lånekassen?
 - a. Er du stolt over å jobbe i Udir/ UDI/ Lånekassen?

- b. Kunne du jobbet hvor som helst så lenge du jobbet med spennende juridiske utfordringer?
8. Hvilke egenskaper mener du den perfekte jurist skal inneha?

Spørsmål om klarspråk

1. Hva synes du personlig om klarspråk?
2. Hva synes du om de prinsippene for klarspråk Udir/Lånekassen/UDI har bestemt? (Ramser opp prinsippene)
3. Er det vanskelig for deg i ditt daglige virke å bruke klarspråk?
 - a. Hvorfor/ hvorfor ikke?
4. Er det forenelig det å være en god jurist og det å følge språkprofilen til Udir?
 - a. Hvorfor/ hvorfor ikke?
5. Hva synes du er de største utfordringene med klarspråk?
6. Har du endret din måte å skrive på etter klarspråkprinsipper?
 - a. Hvorfor ev hvorfor ikke?
7. Hva tror du din leder mener om klarspråk og vår språkprofil?
 - a. Hvorfor?
8. Tenker du noen gang at du kan ikke skrive det på denne måten fordi det da virker for dumt eller for enkelt?
9. Hva er viktigst for deg – at det blir juridisk helt korrekt og etterprøvbart eller at mottaker forstår fullt og helt alt som står der, uten å måtte anstrenge seg spesielt? (Fortelle eksemplet med rektor og Rom-folk)
 - a. Tenk en akse der det i den ene enden er helt korrekt, men uklart og i den andre enden er klinkende klart, men noen juridiske unnlaterer.
10. Synes du at det har skjedd en endring i hvordan jurister skriver i staten de siste årene?
 - a. Om du mener det - hva har endret seg?

11. Hvordan opplever du holdningene til andre jurister utenfor staten, når det gjelder måten de selv skriver på?
 - a. Har de hørt om klarspråk og hva synes de om det?
12. Har du noen gang opplevd at folk har tatt kontakt i ettertid med deg fordi de ikke har forstått, ev misforstått budskapet ditt?
 - a. Hvis det er tilfelle, i retrospekt skjønte du at det var uklart eller tenkte du at mottaker har slurvet?
13. Når du skriver eksterne tekster, hvordan begynner du skriveprosessen?
 - a. Sjekk litt her om de begynner med historikk eller prøver å få budskapet klart frem og om de benytter maler etc.
14. Uten tanke på vår språkprofil, hva mener du er det beste juridiske språket?
15. Hvorfor det viktig at du gjennom det du skriver viser profesjonalitet, og kunnskap om feltet du utaler deg om til de du skriver til – altså eksternt, utenfor organisasjonen?