

DOMMERES PROFESJONSIDENTITET

- Betydningen av rekrutteringspraksis, juristutdanning og praksisfelleskap for dommeres profesjonsidentitet.



Master i organisasjon og ledelse

Spesialisering i strategisk HR-ledelse

Emnekode IØ6901

Institutt for Industriell Økonomi og Teknologiledelse
Fakultet for samfunnsvitenskap og teknologiledelse, NTNU

Robert Envik & Jon Bottheim

Januar 2014

Innhold

Sammendrag	4
Forord	5
1. Innledning	6
1.1. Problemstilling	8
1.2. Oppgavens struktur.....	8
2. Norske domstoler og dommere	9
2.1. Juristutdannelsen	9
2.2. Domstolene - de alminnelige domstolene i Norge	12
2.3. Rekrutteringspraksis	14
2.4. Oppsummering	18
3. Teoretisk rammeverk	19
3.1. Profesjon	19
3.2. Identitet	26
3.3. Profesjonsidentitet	28
3.4. Dommeres profesjonsidentitet.....	31
3.5. Praksisfelleskap.....	35
3.6. Dommeres praksisfelleskap	37
3.7. Rekrutteringspraksis og profesjonsidentitet	37
3.8. Oppsummering	38
4. Metode	42
4.1. Refleksjon over egen rolle	42
4.2. Forskningsdesign.....	45
4.3. Utvalg av informanter	47
4.4. Gjennomføring av intervju	48
4.5. Analysemetode	50
4.6. Troverdighet, bekreftbarhet og overførbarhet	50
4.7. Oppsummering	52
5. Empirisk analyse	53
5.1. Omorganisering av rekrutteringspraksis	53
5.2. Profesjonsidentitet	55
5.3. Praksisfelleskap.....	58
5.4. Endring i profesjonsidentitet	60
5.5. Oppsummering	63

6. Diskusjon og konklusjon	65
6.1. Betydningen av rekrutteringspraksis	66
6.2. Juristutdanningens betydning	71
6.3. Betydningen av praksisfellesskap.....	77
6.4. Konklusjon	80
Referanseliste.....	83

Vedlegg

Vedlegg 1 - Informasjon til informanter i forkant av intervju

Vedlegg 2 - Intervjuguide

Vedlegg 3 - Samtykkeerklæring

Sammendrag

Dommere i norske domstoler tar hver dag avgjørelser i saker som har den største betydning for enkeltmennesker og samfunnet. Den offentlige interessen for arbeidet i domstolene er stor; det er nyhetsstoff, og det er utgangspunkt for litteratur og film. Omtalen skaper et ytre inntrykk av hvem dommerne er som profesjonelle aktører. Vår oppgave ser på dommeres eget profesjonelle selvbilde – dommeres profesjonsidentitet.

Problemstillingen vi undersøker i oppgaven er hvilke faktorer som bidrar til dommeres profesjonsidentitet. Vi har fokusert på tre faktorer; rekrutteringspraksis, juristutdanningen og dommeres praksisfellesskap. Rekrutteringspraksis er vurdert som interessant for undersøkelse etter omleggingen av dommerrekrutteringen i 2002, med etableringen av Innstillingsrådet for dommere.

Vi gjennomførte en intervjuundersøkelse med seks dommere som informanter, valgt ut for å sikre relevans og mangfold. Informantene representerte begge kjønn, spredning i alder og dommeransiennitet, dommer med og uten lederansvar, ulike rettsinstanser og geografisk spredning. Det sentrale funnet i undersøkelsen er at juristutdanningen fra universitetet som er felles for alle jurister, bidrar meget sterkt til dommeres profesjonsidentitet. Mindre betydning for dommeres profesjonsidentitet legges til dommeres praksisfellesskap. Den omorganisering av rekrutteringspraksis som skjedde i 2002 synes å bety lite i denne sammenhengen.

Den sentrale rollen juristutdanningen har for profesjonsidentiteten tilsier oppmerksomhet under masterstudiet i rettsvitenskap på tema som eksempelvis profesjonsetikk og rolleforståelse. Det gir varig effekt for senere profesjonsutøvelse. Kunnskap om dommeres profesjonsidentitet kan nyttes til økt treffsikkerhet ved rekruttering og økt læringsutbytte ved kompetansetiltak. At fellesskapet har begrenset betydning i denne sammenhengen, er av betydning for ledere i og ledelse av norske domstoler. Et tema for videre forskning kan være å se på hvordan andre juristgrupper og samfunnet for øvrig oppfatter dommeres profesjonsidentitet.

Forord

Med oppgaven *Dommeres profesjonsidentitet* fullfører vi mastergraden i Organisasjon og ledelse (MOL) ved NTNU. Det som i 2010 startet med tanker om fortsatt faglig utvikling og påfyll i form av enkeltfag, utviklet seg raskt til en ambisjon om å fullføre mastergraden. NTNU er opplevd som et utmerket sted for læring; med sterke fagpersoner og oppdatert, forskningsbasert kunnskap.

Vår felles arbeidsgiver Domstoladministrasjonen har under hele studieløpet støttet oss og oppmuntret til videre kompetansebygging. Vi er meget takknemlige for den forståelse for betydningen av faglig utvikling som er utvist.

Vi skriver felles masteroppgave, på samme måte som vi har samarbeidet om alle eksamener i basis- og spesialiseringsmodulene. Felles erfaringer fra Domstoladministrasjonen kombinert med ulike erfaringsbakgrunn som jurist og siviløkonom, har gitt gode faglige diskusjoner.

Vi har i vårt arbeid med masteroppgaven hatt det privilegium å bli veiledet av førsteamanuensis Ingunn Hybertsen Lysø ved Luftkrigsskolen. Hun har på aller beste vis bistått med faglige innspill og vært en stor inspirasjonskilde under skriveprosessen. Vi kan umulig overdrive hennes betydning for at vi fullfører mastergraden.

Oppgaven ville ikke vært mulig uten informantenes velvilje til å delta i undersøkelsen vår. Travle dommere har brukt av sin tid, og innsikts- og samvittighetsfullt lagt arbeid i å komme med utfyllende svar.

Sist, men absolutt ikke minst, takker vi våre familier som tålmodig har latt oss gjennomføre vårt faglige "overskudds- og entusiasme-prosjekt".

Trondheim, 31. januar 2014.

Robert Envik og Jon Bottheim

1. Innledning

Dommeren. Myndighetspersonen som iført sort kappe og fra sin opphøyde posisjon bak dommerbordet kontrollerer rettssaken. Med makt og verdighet styres forhandlingene; taust lyttende eller sterk og klar om det er nødvendig. I det ene øyeblikket empatisk lyttende til en som livet ikke har fart pent med, noen minutter etter veldig tydelig overfor en advokat som ikke har tatt innover seg hvem som er regissør på rettssalens arena. Stor rød lovsamling med riksløve preget i gull, godt synlig på dommerbordet, er teorien. Mennesket kledd i sort alvor og plassert på stolen bak bordet, omgitt av mennesker kanskje i sitt livs største drama, er virkeligheten. Som oftest alene bak dommerbordet, væpnet med penn, papir og dommerklubbe. Intellett, erfaring og statsmaktens klubbe til å slå i bordet med skal løse sakene.

Interessen for det som skjer i norske rettssaler er stor. Media videreformidler daglig inntrykk av forhandlingene og de personer som er involverte. Det skapes offentlige inntrykk av de profesjonelle aktørene, inkludert dommerne. Vi møter også dommere som karakterer i litteratur og film. Oppfatninger av hvem dommerne er, skapes og eksisterer i samfunnet som omgir domstolene.

Dommeryrket har lange tradisjoner, der dommerne utøver dømmende virksomhet på vegne av samfunnet. De ivaretar fellesskapets interesser og verner om enkeltindividet. På samfunnets vegne er dommere forvaltere av betydelig makt. Beskrivelser av domstolene er gjerne begrenset til ytre historiske fakta, typisk knyttet til det enkelte dommerembetes historie. En lang rekke alvorlig utseende håndhevere av jussen paraderer over historiebøkens sider og langsetter veggene i tinghus og på gamle sorenskriverkontorer.

Det å være dommer er en spesiell profesjon. Det følger stort ansvar med stillingen, den er faglig sett meget krevende, og den er relativt eksklusiv målt i antall utøvere. Domstolene trer i funksjon som fellesskapets konfliktløser når en sak bringes inn til avgjørelse, det være seg i en sivil tvist eller for å ta stilling til en anklage om at et straffbart forhold har funnet sted. Som dommer møter man alle deler av livet – samfunnslivet i sin brede alminnelighet og enkeltmenneskers skjebner.

Omverdenen har oppfatninger, korrekte som mindre korrekte, av hvem dommerne er og bør være. Det er intet uønsket med det – snarere tvert om, det er en styrke for demokrati og rettsstat at hvilke dommere vi har skaper meninger og debatt. Dommere angår oss alle. Hvem ønsker vi å rekruttere som dommere? Hvilke holdninger og selvbilder har de som vi tiltror så stor beslutningsmakt over oss?

Vårt perspektiv i denne oppgaven er ikke det offentlige, allmenne bildet av dommerne. Vi undersøker ikke hvem dommerne er eller oppfattes som, ved å spørre den generelle omverden. Dommernes *egne* oppfatninger av hvem de er som profesjonsutøvere og hvordan denne oppfatningen dannes, det er det vi ønsker å undersøke.

Vi ser på dannelsen av dommernes selvbilde – profesjonsidentiteten – fra det grunnleggende universitetsstudiet av juss som alle jurister har til felles, til det samspillet som finner sted i domstolen som arbeidsplass; i dommerfellesskapet. Vi er også nysgjerrige på om selvbildet er statisk når det først er etablert, eller om det er gjenstand for utvikling og endring. Hva påvirker da eventuelt profesjonsidentiteten? Er den i det hele tatt påvirkbar etter at personen har fått utnevningen, som uavsettlig embetsmann? I denne oppgaven ser vi nærmere på en særlig omstendighet; omorganisering av rekrutteringspraksis - med etablering av nye organer - som en mulig kilde til endringer i det profesjonelle selvbildet.

Forståelse av dommernes profesjonsidentitet er av betydning for å arbeide med innsikt med å videreutvikle og styrke rettstradisjon og rettsstat. Bevissthet rundt profesjonens identitet kan ha direkte og praktisk betydning i forbindelse med rekruttering og kompetansetiltak. Med større kunnskap kan samfunnet rekruttere mer treffsikkert, og kompetansetiltak kan bli mer tilpasset og gi det ønskede læringsutbyttet. I den siste sammenhengen nevner vi det økede fokus som generelt har vært på profesjonsetikk og – moral, med tilhørende utvikling av regelverk.

1.1. Problemstilling

Problemstillingen som vi undersøker i oppgaven er:

Hvilken betydning har rekrutteringspraksis, juristutdanning og praksisfellesskap for dommeres profesjonsidentitet?

Vi tar utgangspunkt i endringen av rekrutteringspraksis som fant sted i 2002 med opprettelsen av Innstillingsrådet for dommere. Videre ser vi nærmere på betydningen av juristutdanningen og dommerfellesskapet for dommeres profesjonsidentitet.

Vi har antatt at rekrutteringspraksis, utdanning og praksisfellesskap har betydning for dommeres profesjonsidentitet. Denne tekningen har vært sentral for oss i valget av oppgavens problemstilling. Sett fra et HR- og rekrutteringsperspektiv finner vi temaet spennende og faglig interessant. De fag- og profesjonsspesifikke perspektivene setter vi inn i en større faglig sammenheng i denne oppgaven.

1.2. Oppgavens struktur

Etter innledningen følger vår beskrivelse av norske domstoler og dommere. Vi beskriver juristutdannelsen, domstolenes oppbygning og virkemåte som statsmakt, dommernes funksjon og fellesskap, rekruttering av dommere og endring av rekrutteringspraksis. Endringer i rekrutteringspraksis skjedde i 2002 som følge av opprettelsen av Innstillingsrådet for dommere (IR) og Domstoladministrasjonen (DA).

I litteraturgjennomgangen tar vi utgangspunkt i de sentrale begrepene profesjon, identitet, profesjonsidentitet og praksisfellesskap. Som en oppsummering ender vi opp med tre forskningsspørsmål. Deretter gjør vi rede for valgt metodisk tilnærming til undersøkelsen og gjennomføringen av denne. Det neste kapittelet presenterer den empiriske analysen.

Opgavens siste kapittel inneholder en diskusjon av sentrale funn i lys av det teoretiske rammeverket. Til slutt følger en kort konklusjon og praktiske implikasjoner, samt forslag til mulige videre undersøkelser.

2. Norske domstoler og dommere

I dette kapitlet gir vi en grunnleggende beskrivelse av de norske domstolene og dommerne. Dette bidrar til å forstå dommers profesjonsidentitet, og gir det teoretiske rammeverket i kapittel 3 en faktisk bakgrunn, samt muliggjør en mer spisset tilnærming til, og drøfting av, dommers profesjonsidentitet.

I mange sammenhenger snakkes det gjerne om å være dommer, ikke kun om å arbeide som dommer. Dette fører oss direkte inn på begrepet identitet, og yrkesutøverens eller rolleinnhaverens tette kobling mellom faglig bakgrunn, yrkesutøvelse og oppfatning av seg selv. I litteraturen brukes begrepet identitet i mange sammenhenger og på mange nivåer, for eksempel individ-, gruppe-, organisasjons- og virksomhetsnivå. I denne oppgaven konsentrerer vi oss primært om begrepene dommeridentitet og profesjonsidentitet.

Vi beskriver kort blant annet dommerne, dommerfelleskapet, utdanning, domstolens rolle i samfunnet og i et konstitusjonelt perspektiv, domstolene i Norge i dag, samt tidligere og nåværende rekrutteringspraksis.

2.1. Juristutdannelsen

Som dommer i en domstol er man en profesjonell yrkesutøver i et yrke med lange tradisjoner. Denne lange tradisjonen kommer til uttrykk allerede om man ser på den formelle basisen for å kunne være dommer, nemlig kravet til formalkompetanse. Dommere er av fagbakgrunn jurister (med unntak av lekdommere og fagkyndige dommere som skal gjøre tjeneste i visse saker, men som faller utenfor rammen for det faglige fokus for denne oppgaven).

Juristutdannelsen er langvarig og tungt teoretisk preget. Studentene skal gjennom et mangeårig studium på universitetsnivå tilegne seg den nødvendige juridiske kompetanse for senere (blant annet) å kunne fylle en profesjonsrolle som fagdommer. Denne felles teoretiske bakgrunnen er et grunnleggende trekk ved alle som er utnevnt som dommere. Vi tar med oss det inn i oppgaven som en viktig faktisk opplysning –

formentlig også en vesentlig bidragsyter til forståelse av dommerrollen og dommerne som enkeltutøvere av en spesifikk profesjon.

Utdanningsinstitusjonene opererer i et samvirke med stat og dommerprofesjonen, hvor de gjensidig påvirker hverandre som et interaktivt triangel¹. Utdannelsen til jurist i Norge skjer i dag ved at studentene fullfører en 5-årig universitetsutdanning på 300 studiepoeng som gir mastergrad i rettsvitenskap. Det er et 5-årig profesjonsstudium hvor kandidatene ved endt studium skal kunne anvende juridisk metode til selvstendig analyse, drøfting og konklusjon på juridiske problemstillinger.

Mastergrad i rettsvitenskap tilbys ved de juridiske fakultetene ved Universitetet i Oslo, Universitetet i Bergen og Universitetet i Tromsø. I tillegg tilbys juss-studier på bachelornivå og i enkeltemner ved flere andre læresteder. Mange av dagens dommere er utdannet som jurister før organiseringen med mastergrad. De avla da den juridiske embetseksamen, et studieløp som var ett år lengre enn dagens masterstudium.

Masterstudiet i rettsvitenskap er bygd opp slik at juristutdanningen i Norge gir en allmenn juristutdanning med begrenset grad av spesialisering. Det er likevel flere valgemenner i 4. og 5. studieår, som vil gi differensiert kompetanse. Disse valgemenene kan komponeres til å ha en faglig sammenheng, slik at kandidaten oppnår en bestemt profil på mastergraden sin. Den vil i så fall fremgå av vitnemålet.

Over tid har juss-studiet utviklet seg fra å være utpreget forelesnings- og leseorientert til i større grad bli "modernisert" og rettet mot undervisning i mindre grupper, med bruk av seminarer og med fokus på praktisk oppgaveløsning. Juss-studiet er likevel fortsatt et studium med betydelige og uttalte krav til evne til teoretisk læring.

Kandidatene med mastergrad i rettsvitenskap utdannes ikke kun til dommere. Yrkesmulighetene som jurist er mange, men ett sentralt juristyrke er dommer. Jurister må velge dommeryrket – og yrket må tiltrekke seg de ønskede kandidatene; de må aktivt rekrutteres.

¹ Dette illustreres i figur 6 i kapittel 6.2.

Dommerne utøver dømmende virksomhet på vegne av samfunnets og fellesskapets interesser. Vi legger til grunn at norske dommere er faglig kompetente og skriver gode dommer, de har en egalitær tilnærming til alle saker og utgjør på denne måten en viktig del av det norske demokratiet og den norske rettsstaten (Ryssdal, 2012). Dette samsvarer med dommernes og domstolenes samfunnsoppdrag, men de må også oppfylle uttalte og ikke uttalte rollekrav på nytt i hver eneste sak og i hvert eneste rettsspørsmål de skal ta stilling til.

Å være dommer innebærer å utøve sitt yrke som jurist i den tredje statsmakt; den dømmende. Det er en formelt og konstitusjonelt definert rolle, i posisjon og utøvelse regulert til å skulle treffe rettslige avgjørelser innenfor den ramme, eller juridiske handlingsrom om man vil, som er stilt opp av lovgiver og den etablerte juridiske praksis. Samfunnet har gitt dommerne ansvaret for å utføre en spesialisert oppgave, til beste for fellesskapet.

I oppgaven går vi dypere inn på enkelte sider av hva det innebærer å stå i stilling som dommer ved de norske alminnelige domstoler². Arbeidet som dommer skjer innenfor et fellesskap som i antall utøvere er begrenset. Dette fellesskapet er for det første et juridisk fagfellesskap, men det er også et fellesskap om en unik type juristrolle. Den gir stor posisjonell og reell makt og stort ansvar, under strenge krav til faglig dyktighet og hurtighet i saksbehandlingen. Det er også en yrkesutøvelse som skjer i offentlighet og under oppmerksomhet og kontroll, dels fra de involverte parter og de profesjonelle aktører – men i stigende grad også med oppmerksomhet fra det øvrige samfunn.

I tillegg til kunnskap om den felles utdanningsbakgrunn som jurister, mener vi det er nødvendig å se også på enkelte konstitusjonelle, organisatoriske og historiske bakgrunnsopplysninger. Det vil gi et faktisk bakteppe og forståelse for å tilnærme seg dommerne som yrkesutøvere, og utviklingen av en overordnet, felles oppfatning av dommeryrket, et profesjonsmessig selvbilde – en dommeridentitet.

² Alminnelige domstoler er en term som regulært brukes som motsetning til særdomstolene; jordskifterettene, Arbeidsretten, Trygderetten mv. De alminnelige domstoler omfatter de tre instansene tingrett, lagmannsrett og Høyesterett.

2.2. Domstolene - de alminnelige domstolene i Norge

En uavhengig dømmende makt er etter maktfordelingsprinsippet del av den tredelte statsorganisasjonen. Vår Grunnlov av 1814 bygger på prinsippet om selvstendige og uavhengige domstoler. Det er oppfattet som grunnleggende og demokratisk verdifullt å ha uavhengige domstoler som står utenfor den politiske strid.

Uavhengige domstoler blir videre ansett som avgjørende for rettssikkerheten i samfunnet, særlig med henblikk på å sikre enkeltindivider mot vilkårlighet og urett fra statens side. Domstolenes uavhengighet gjelder deres dømmende funksjoner. Norske domstoler har i tillegg til de rent dømmende oppgaver også enkelte forvaltningsmessige oppgaver, typisk i forbindelse med skifteoppgjør, noterialbekreftelser, vigsler mv.

Det følger av Grunnloven § 90 at "Høyesteretts Domme kunne i intet Tilfælde påankes". Bestemmelsen forstås slik at dømmende virksomhet skal skje ved domstolene og at Høyesterett dømmer i siste instans. Grunnloven slår med dette fast at det ikke kan etableres den ordening at Kongen kan tillegges noen øverste domsmyndighet i Norge. Prinsippet gjentas for så vidt også i § 88: "Høyesterett dømmer i sidste Instans".

Domstolene har rett og plikt til å kontrollere at lovgivning og forvaltning holder seg innenfor de grenser Grunnloven setter. Skjematisk kan dette uttrykkes som sondringen mellom lovgiveren (Stortinget) som skaperen av rett og domstolene som anvender av rett. Helt korrekt blir dette uansett ikke; ved avgjørelsen av tvilsomme rettsspørsmål må domstolene uansett finne frem til en rettslig holdbar løsning. Dette uttrykkes gjerne som at domstolene har en (viss) rettsskapende virksomhet. Av størst betydning i denne sammenhengen har Høyesteretts avgjørelser.

Det er i dag i alt 66 tingretter, samt ett spesialembete (Oslo byfogdembete), som alle ledes av en sorenskriver. Antallet tingretter ble redusert fra et opprinnelig antall av 92 førsteinstansdomstoler, ved gjennomføring av strukturendringer i perioden 2002-2011. Det er seks lagmannsretter som ledes av en førstelagmann. I tillegg er det noen særdomstoler; eksempelvis jordskifterettene, Arbeidsretten og Trygderetten. Endelig kommer Høyesterett som høyeste nasjonale domstol. Høyesteretts avgjørelser kan søkes bragt inn for den Europeiske menneskerettighetsdomstol i Strasbourg (EMD),

under anførsel om overtredelse av Den Europeiske Menneskerettighetskonvensjon (EMK).

De norske alminnelige domstolene sysselsetter i dag totalt ca. 550 dommere. Dommerne er embetsmenn og utnevnes av Kongen i statsråd. Gjennomsnittsalder ved utnevning var i 2012 på 46 år, og de aller fleste som utnevnes fortsetter som dommer til de går av med pensjon. I tingrettene er det i 2013 ca. 365 faste dommerstillinger inkludert domstollederstillinger og i lagmannsrettene ca. 165 dommerstillinger inkludert domstollederstillinger. I Høyesterett er det 20 dommerstillinger inkludert høyesterettsjustitiarius. Totalt i de alminnelige domstolene er det per i dag til sammen ca. 1600 medarbeidere i alle stillingskategorier, inkludert saksbehandlere.

Norske dommere utnevnes til ett bestemt embete, én bestemt dommerstilling med bestemt tjenestested. De har derfor ikke utnevning og arbeidskontrakt til de norske domstoler som sådanne – til virksomheten Domstolene i Norge. I det daglige arbeid som dommer har den enkelte dommer rett og plikt til å opptre uavhengig i sin dømmende virksomhet. Det betyr uavhengighet i forhold til instruksjon fra domstolleder i den dømmende funksjonen, samt uavhengighet i forhold til andre dommerkolleger. Dommerarbeidet er som dømmende virksomhet ikke preget av kollegasamarbeid hvor man gjør hver sin avgrensede del av et samlet arbeidsoppdrag (til en viss moderering, se nedenstående avsnitt om lagmannsrettene som kollegial domstol).

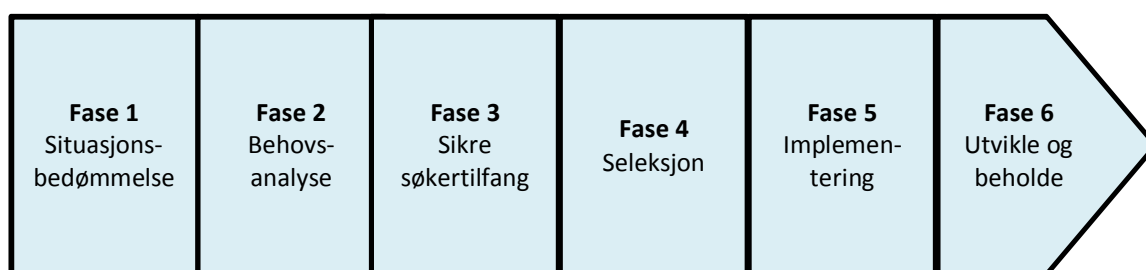
Dommergjerningen utøves i domstoler hvor det er andre dommerkolleger, i antall fra en til flere titall. I lagmannsrettene arbeider man dessuten kollegialt – ved at man er flere fagdommere om avgjørelsene i sakene. Dette utgjør et arbeidsfellesskap, et dommerfellesskap. Det rører likevel ikke ved det fundamentale; at den enkelte dommer er uavhengig og skal stå for avgjørelsen i den saken vedkommende er enedommer i, eller stå for sin individuelle stemme i en kollegial domstol (om nødvendig uttrykt gjennom en mindretallsdissens).

Både i den enkelte domstol, og i regi av DA som regionale eller nasjonale tiltak, finnes et dommerfellesskap gjennom deltakelse i faglig videreutvikling og kompetansetiltak. Kompetansetiltakene favner om materiell og prosessuell juss, og andre tema som flerkulturell forståelse, kollegaveiledning mv.

DA er gitt ansvaret for den sentrale administrasjonen for de alminnelige domstolene og jordskiftedomstolene. DAs samfunnsoppdrag er definert til å omfatte fire roller overfor domstolene, nemlig styring, utvikling, rettspolitikk og som tjenesteleverandør. DA er uavhengig og kan ikke instrueres fra noe departement. Den parlamentarisk ansvarlige statsråd for DA er justisministeren.

2.3. Rekrutteringspraksis

En generell, generisk tilnærming til rekruttering av dommere er å si at dette er en rekrutteringsprosess på lik linje med rekruttering og innfasing ("onboarding")³ til de fleste andre typer stillinger. En slik generell tilnærming kan illustreres som i figur 1.



Figur 1. Rekruttering som en generell, kronologisk, helhetlig prosess i seks faser.

Figuren angir hele rekrutteringsprosessen fra spørsmål om et rekrutteringsbehov til den nye medarbeideren fungerer fullt ut i sin nye stilling. Når vi i denne oppgaven blant annet ser på mulig sammenheng mellom omorganisering av rekrutteringspraksis og profesjonsidentitet, konsentrerer vi oss primært om den generelle figurens fase 3 (sikre søkertilfang, legge til rette for at potensielle og relevante søkere faktisk søker på ledige stillinger) og fase 4 (seleksjon, valg mellom kandidater på søkerlista).

Det fremgår av Grunnloven § 21 at *Kongen vælger og beskikker, efter at have hørt sitt Statsraad, alle civile, geistlige og militære Embetsmænd*. Dette er det konstitusjonelle utgangspunkt som den underliggende og detaljerte reguleringen av dommerrekruttering må forholde seg rettskildemessig til. Grunnlovens bestemmelse har praktisk juridisk implikasjon i to retninger; utnevning i statsråd er den legale måten å oppnå status som embetsmann på – og det er kun de som er utnevnt som

³ "Onboarding", introduksjonsprogram fra arbeidsavtale er inngått til rekruttert medarbeider er fullt ut produktiv for organisasjon. "Pre-boarding", introduksjon før tiltredelse, jf. Elvenes (2010).

embetsmenn etter § 21 som nyter det stillingsvern som følger av Grunnloven § 22. Begrunnelsen for dette rettslige utgangspunktet og konsekvensene er beskyttelsen av dommernes uavhengighet i forhold til den utøvende makt.

Før etableringen av DA og IR i 2002, var det Justisdepartementet som hadde hånd om rekrutteringsprosessen og saksforberedelsen frem til utnevning av Kongen i statsråd. I det følgende gir vi en kort fremstilling av departementets tidligere arbeid med dommerutnevningene.

Ledighet i dommerembeter ble kunngjort av departementet. Søknader til dommerstillinger ble sendt til Justisdepartementet, som deretter stod for utarbeidelse av søkerlister, kommunikasjon med søkerne mv. Fram til 1990 var utnevningen av dommere en arbeidsoppgave utelukkende for departementet. Det ble deretter etablert en ordning med et rådgivende organ for dommerutnevninger, som fikk samtlige søknader til vurdering. Dette organet var etablert i samarbeid mellom Justisdepartementet og Den norske Dommerforening. Tilrådingen fra rådet var kun veiledende og inneholdt regulært kun anbefaling av én av søkerne.

Departementet gjennomførte en parallell og selvstendig saksbehandling av søkerne, samtidig med at det rådgivende organet gjennomførte sin saksbehandling. Utnevning av dommere ble saksbehandlet i Justisdepartementet av Domstolavdelingen. Den politiske ledelsen forestod sin gjennomgang av innstillingen enten ved statsråden eller en statssekretær. Saken ble deretter fremmet til utnevning ved Kongen i statsråd.

Ved kongelig resolusjon 8. mars 1996 ble Domstolkommisjonen oppnevnt. Kommisjonen la frem resultatet av sitt arbeid i form av NOU 1999:19 Domstolene i samfunnet. Etter høring og bearbeiding resulterte dette i Justisdepartementets forslag til nyetableringer og endringer, ved Ot.prp. nr. 44 (2000-2001) Om lov om endringer i domstolloven m.m. (den sentrale domstoladministrasjon og dommernes arbeidsrettslige stilling).

Bakgrunnen for kommisjonens etablering var debatten omkring det prinsipielle forhold mellom justisforvaltningen og domstolene. Det ble mellom annet vist til at blant domstolenes oppgaver er å ta stilling til om enkeltmennesker er utsatt for urett fra det offentlige. En tett relasjon mellom de som (blant annet) skal kontrolleres og

de som står for seleksjonen av dommere er ansett som uheldig og lite egnet til å skaffe og opprettholde den nødvendige tillit til domstolene.

IR ble etablert 1. november 2002, og er et eksternt og uavhengig organ. Reglene om IR finnes i domstolloven §§ 55 a-c. Rådet gir innstillinger for faste dommer- og domstollederstillinger i alle tre rettsinstanser i de alminnelige domstolene, med unntak for høyesterettsjustitiarius, og for begge instanser i jordskiftedomstolene. Rådet gir dessuten innstilling til Justisdepartementet i saker om konstitusjoner med varighet i mer enn ett år.

IR består av ni medlemmer, oppnevnt av Kongen. Det er i tillegg til de faste medlemmer også oppnevnt personlige varamedlemmer. Funksjonstiden stiden er fire år, med mulighet for reoppnevning for nye fire år. Medlemmene er rekruttert inn for å representere ulike profesjonelle og samfunnsmessige ståsteder. Medlemmene er dommere i de alminnelige domstolene, dommere i jordskiftedomstolene, jordskifte kandidat som ikke er dommer, advokater, jurister ansatt i det offentlige og representanter fra det alminnelige publikum.

IR støttes administrativt av DA ved at de er sekretariat for rådet. Dette innebærer at DA har ansvaret for annonseutforming og utlysning, søkeradministrasjon og teknisk / praktisk støtte til rådet og medlemmene. DA deltar også underveis i selve utvelgingsarbeidet (seleksjonen). IR viderefører prinsippet om en bred dommerrekruttering, i betydningen at dommerne som utnevnes, har erfaring fra ulike områder av samfunns- og rettslivet. Den bærende argumentasjonen i denne sammenhengen er at det vil være mange ulike erfaringsbakgrunner som kan sette en dyktig jurist i stand til å bli en god dommer. Det er derfor ikke ønskelig å sette formelle krav som ekskluderer kompetente og personlig velegnede jurister fra å søke dommerstilling om vedkommende jurist har relevant og god erfaring.

Rekruttering til dommerstillinger i Norge skiller seg med dette fra andre land det ellers ville være naturlig å sammenligne seg med. I Sverige er det for eksempel etablert en formell "domarbana" – et formalisert kvalifiseringsløp inn mot dommerstilling, etter juristutdannelsen. Valget om å sikte mot en fremtidig

dommerstilling innebærer da at jurister på et tidlig stadium av sin karriere sikter seg inn mot en dommerstilling og går gjennom flere faser med praksis og evaluering.

IR har lagt vekt på å være åpen på de prosesser og vurderinger som fører frem til utnevning i statsråd. Rådet har utarbeidet et eget praksis- og policynotat. Ved utarbeidelsen var dokumentet primært tenkt som et internt verktøy for kvalitetssikring av rekrutteringsprosessen i en situasjon med et stort antall innstillinger (sikre konsistens i vurderingene over tid) og til hjelp for et organ med rullerende utskiftning av medlemmer. Notatet ble av IR selv vurdert som egnet til å gi offentligheten informasjon om de vurderinger rådet gjør i disse innstillingssakene. IRs praksis- og policynotat er publisert på internett og ligger åpent tilgjengelig⁴. Notatet er dynamisk ved at det gir en beskrivelse av praksis og policy på et bestemt tidspunkt og oppdateres ved behov.

IRs rangering av søkerne i innstillingene og vedtak (om konstitusjoner til og med ett års varighet) er offentlige, men ikke begrunnelsene.

IR har fokus på fordelingen mellom kjønnene blant norske dommere. Kvinneandelen blant dommerne er i dag noe over 35 prosent (de alminnelige domstolene, samlet). Det praktiseres moderat kjønnskvolter ved innstilling, hvilket betyr at en kvinnelig søker vil bli foretrukket dersom flere kandidater vurderes å stå tilnærmet likt, etter en anvendelse av (det objektiviserte) kvalifikasjonsprinsippet (jf. IRs praksis-/policynotat, 2013).

Direktøren i DA eller den han/hun bemyndiger, har etter domstolloven møterett i IR, for å knytte kontakt mellom administrasjonen og rådet. Videre deltar avdelingsdirektøren for juridisk enhet og utvalgte medarbeidere i DA sammen med medlemmer fra IR i de intervjugruppene som etableres for å arbeide fram innstilling til det enkelte ledige dommerembetet. DA har møte- og talerett på fellesmøtene hvor utkastene til innstilling presenteres og drøftes, men har ingen stemme når beslutningen fattes.

⁴ www.domstol.no

Årlig foretas ca. 30-50 utnevnelser i faste dommer- og domstollederstillinger i de alminnelige domstoler. Dette i hovedsak som følge av at dommere slutter, men også ved at nye embeter opprettes, eller at allerede utnevnte dommer utnevnes i dommerstillinger ved andre domstoler. En dommer står rundt 20 år i stillingen.

Det skjer hvert år en rekke konstitusjoner i dommerstillinger.

Det er i snitt ca. 10 søkere til hvert ledige dommerembete. Det er et gjennomsnitt basert på beregning med til dels betydelige variasjoner som underlag (fra enkeltsøkere til ca. 50 søkere) mellom de ulike embetene. En vesentlig variasjonsfaktor er den geografiske plasseringen av den aktuelle domstolen.

2.4. Oppsummering

Dommere som profesjonsutøvere i Norge i dag er del av en lang tradisjon. Det gjelder både universitetsutdannelsen og utnevningen som embetsmann i den tredje statsmakt. Til arbeidsoppgavene ligger å ta stilling til rettsspørsmål som kan være av avgjørende betydning for enkeltindivider og det offentlige. Til stillingen som dommer ligger å forvalte betydelig makt på vegne av fellesskapet.

Rekrutteringen til dommerstillinger – frem til utnevningen i statsråd – lå tidligere under Justisdepartementet. Siden 2002 er denne oppgaven overført til Innstillingsrådet for dommere (IR). I Norge rekrutteres dommere etter prinsippet om åpen og bred rekruttering, i motsetning til andre land, hvor dommerstilling er slutten på et formalisert kvalifiseringsløp.

De faktiske og rettslige rammer rundt dommergjerningen som vi har skissert i dette kapitlet, bidrar til å forklare dannelsen og endring av dommeres profesjonsidentitet. Profesjon som dommer bygger på lang teoretisk utdanning, jobben utøves i en uavhengig statsmakt og dommerne som gruppe er et fellesskap utnevnt som embetsmenn etter en grundig seleksjon. Dette er elementer som må med i totalbildet i vår utforskning av dommeres profesjonsidentitet. I kapittel 3 ser vi nærmere på den teoretiske innrammingen, for å kunne gå nærmere inn i og forklare hvordan ulike faktorer har betydning for dommeres profesjonsidentitet.

3. Teoretisk rammeverk

Her tar vi utgangspunkt i litteratur som omhandler begrepene profesjon og identitet. Videre ser vi på en kobling av de to begrepene til det sammenstilte begrepet profesjonsidentitet. Vi avgrensner vårt fokus på profesjonsidentitet til å gjelde dommeres profesjonsidentitet og se dette i sammenheng med temaer som rekrutteringspraksis, utdanning og praksisfellesskap.

Vår problemstilling omhandler profesjonsidentitet hos dommere i norske domstoler. Vi har derfor startet med å søke etter norsk litteratur om profesjon og identitet. Irgens (2007), Molander og Terum (2008) samt Nylehn og Støkken (2002) har vært sentrale kilder for oss her, og disse har i stor grad ledet oss videre til annen relevant litteratur. Når det gjelder litteratur om identitet har vi blant annet benyttet Alvesson og Björkman (1992), Alvesson (2013) samt Kvåle og Wæraas (2006), i tillegg til noen av deres referanser. Når det gjelder litteratur om dommere som profesjon og deres profesjonsidentitet, har vi funnet en del om dette hos Stållvik⁵ (2009) som beskriver svenske dommere. Vi har ikke funnet tilsvarende litteratur om norske dommere. Lave og Wenger er utgangspunktet vårt for teori om praksisfellesskap.

Litteraturen vi for øvrig har valgt er dels et resultat av konkrete henvisninger og referanser i litteraturen nevnt ovenfor, og dels et resultat av bredere søk på åpne søkemotorer på internett. I tillegg har vi benyttet pensumlitteratur som vi har hatt gjennom masterstudiet, og litteratur etter dialog med vår veileder på masteroppgaven..

3.1. Profesjon

Ordet "profesjon" kommer fra latin (lat: *professio*) og kan enkelt oversettes til yrke (Irgens, 2007). En mer omfattende definisjon er at profesjon er *En akademisk utdannet yrkesgruppe. Utdannet ved anstalter hvor det drives vitenskap... utnytter viten i sin praktiske virksomhet* (Berg, 1987). I henhold til denne definisjonen er en profesjon et yrke som forutsetter en eller annen form for formalisert utdanning eller visse formelle kvalifikasjoner for å kunne utøve et arbeid. Det angis altså her en kobling mellom en persons kunnskap og stilling.

⁵ Stållvik har senere byttet etternavn til Wilske.

Profesjon kan videre forklares som å framstå, opptre eller utgi seg for å ha et yrke, et fag eller en levevei. En profesjonsutøver blir da en profesjonell (Irgens, 2007).

Profesjonell kan også forklares som flink, erfaren og/eller utdannet innenfor et område, i motsetning til en amatør. Dette er en interessant polarisering som er kulturelt betinget. Av hensyn til en avgrensning av oppgaven går vi imidlertid ikke nærmere inn på en slik polarisering her.

Språklig anvendes begrepene profesjon og profesjonell på forskjellige måter i ulike sammenhenger, og med varierende grad av presisjon. Innen for eksempel idrett, kunst- eller kultursammenheng kan vi bruke profesjonell for å angi at en utøver har utøvelsen som levevei, som en motsats til amatørutøveren. Profesjonell brukes da som et selvstendig substantiv – en profesjonell. Men ved å beskrive noe som profesjonelt utført bruker vi begrepet som et adjektiv ved å angi en høy kvalitet på det som er gjort. For eksempel kan vi snakke om et profesjonelt gjennomført arrangement eller at det er utført et profesjonelt stykke arbeid, dvs. arbeidet er utført med høy kvalitet.

Begrepet profesjon kan brukes om en yrkesgruppe eller utdanningsgruppe, en gruppe yrkesutøvere kjennetegnet ved spesialiserte faglige ferdigheter. I litteraturen vises det til de fire tradisjonelle (klassiske) profesjoner: prestatjeneste (teologi), medisin, militære offiserer og juss (den menneskelige rettsorden). I et klassisk perspektiv ble disse profesjonene sett på som høyverdige og tjenlige ved at de ivaretok både samfunnets og enkeltindividets behov og interesser. De klassiske profesjonene har historiske og kulturelle linjer langt tilbake i tid, og utøverne av disse profesjonene har gjennom historien vært viktige maktfaktorer i mange samfunn og kulturer.

Utøverne av de tradisjonelle profesjonene har således lange tradisjoner som mektige yrkesgrupper (Molander & Terum, 2008), ofte i et asymmetrisk maktforhold til store deler av befolkningen. Abbot (1988) stiller blant annet spørsmål om hvordan det har seg at noen yrkesutøvere på denne måten har kunnet kontrollere et bestemt fagområde, samt hvor og hvorfor maktforhold oppstod for profesjoner som medisin og juss. Denne type spørsmål kan besvares med at innehaverne av tradisjonelle profesjoner har hatt definisjonsmakt og fordelt ressurser i samfunnet. De har tatt beslutninger som ofte var basert på skjønn, med store konsekvenser for andre

mennesker. Dette har sammenheng med at profesjonene gjennom historien har blitt sett på som høyverdige, og utøverne av profesjonene har framstått som å ha vært underlagt en høyere standard av ansvarlighet for fellesskapets beste sammenlignet med samfunnets øvrige deltakere.

De tradisjonelle profesjonene har vært koplet opp mot "kardinaldydene" mot, måtehold, klokskap og rettferdighet (Molander & Terum, 2008). I tillegg har det også ofte vært et element av kall for en del profesjonsutøvere, kanskje særlig innenfor prestetjeneste og medisin. Profesjonsutøverne har forholdt seg til etiske standarder, og medlemmene av de tradisjonelle profesjonene har sverget en form for ed⁶ for å vedstå seg og jobbe for å opprettholde profesjonens etiske standard, objektivitet, grundighet og ærlighet (Nylehn & Støkken, 2002). Å ikke skade en annen part, eller å ikke utnytte andre til egen fordel, er eksempel på en universell profesjonsetisk standard⁷. Denne profesjonsetikken ser vi særlig i vår tid kan komme i konflikt med andre hensyn, for eksempel økonomiske nytte- og kostnadskalkyler innenfor helsevesenet, eller politiske vurderinger og beslutninger som for eksempel enkelte legers reservasjon mot en politisk besluttet abortpolitikk.

Å bli og å være en del av de tradisjonelle profesjonene, samt utøve profesjonen, forutsetter en omfattende opplæring i yrkesrettet kunnskap, meninger og verdier, samt viktigheten av lojaliteten til edsavleggelsen. Det å være en del av en profesjon er således med på å definere hvem man er som person og yrkesutøver. Som profesjonsutøver identifiserer man seg ofte i stor grad med sin utdanningsbakgrunn og yrkesutøvelse. Spørsmålet er i denne sammenhengen om vi kan forklare nærmere hvordan denne profesjonsidentiteten dannes og endres.

I dag snakker vi om langt flere enn de fire tradisjonelle profesjonene, og vi oppfatter profesjonsbegrepet slik det brukes i dag som atskillig mer uensartet og mer komplekst enn tidligere. I en del sammenhenger, både i litteraturen i dagligspråket, ser vi at yrke og profesjon brukes nærmest synonymt. Dette kan skyldes en bevisst bruk, eller at profesjonsbegrepet oppfattes som diffust og derfor kan bli brukt upresist. Utdanning

⁶ Den hippokratiske ed (Hippokrates, 460 – 370 f.Kr.) er det mest kjente profesjonsetiske skriftstykket som finnes, og danner utgangspunkt for senere formulerte profesjonseder, profesjonsetikk mv.

⁷ Sentrale hippokratiske bud, jf. Den hippokratiske ed.

og profesjon brukes også til en viss grad synonymt, men da gjerne som forutsetning om en sammenheng om at det kreves en bestemt utdanning for å utøve et bestemt yrke. I følge Grund (2006) preges et profesjonelt yrke vanligvis av følgende kjennetegn: langvarig og spesifikk utdanning fra universitet og høyskole, praktiske ferdigheter overlevert fra erfarne kollegaer, offentlig godkjenning og beskyttet tittel, spesielle rettigheter og relasjon til samfunnet, og at yrkesutøvelsen overvåkes av en sterk fagforening gjennom et faglig/etisk regelverk.

Hernes (2002) omtaler tre tilnærminger til definisjoner og beskrivelser av profesjoner. I disse tre tilnærmingene inndeles ikke ulike yrker i kategoriene profesjon eller ikke profesjon, men i stedet skilles det mellom ulike yrkers profesjonsgrad.

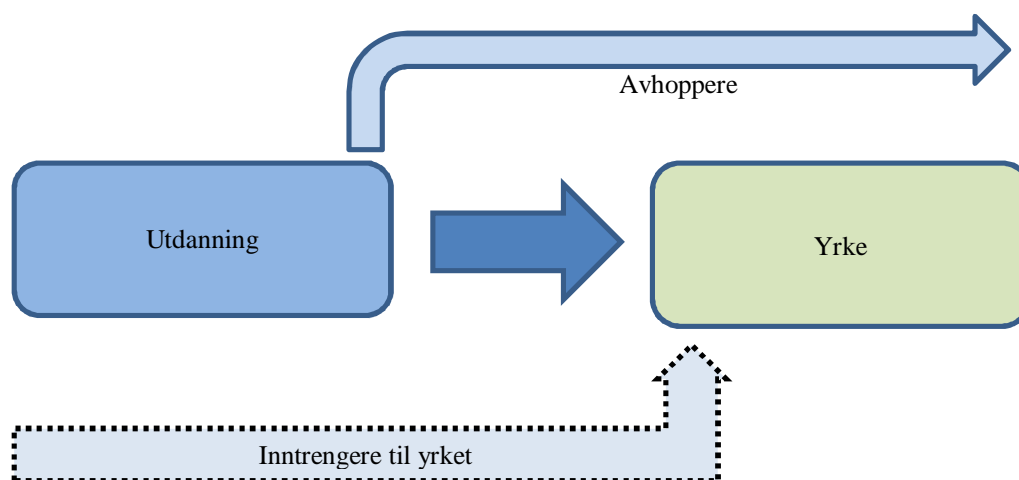
I den første tilnærmingen defineres og beskrives ulike yrkers profesjonsgrad etter verdi- og kunnskapsgrunnlag. For verdigrunnlaget skilles det mellom autoteliske verdier (verdier som begrunner seg selv, for eksempel rettferdighet, helse, frelse og skjønnhet) og heteroteliske/ instrumentelle verdier (verdier som er midler for å oppnå andre mål). Mens det for kunnskapsgrunnlaget skilles mellom vitenskapelige kunnskaper (fremskaffet gjennom systematisk, ofte institusjonalisert forskning) og empiriske kunnskaper (som er et resultat av prøving og feiling, som oftest i praksis, og som derfor har et visst innslag av tilfeldighet). Matrisen i figur 2 nedenfor er basert på Berg (1987) sin definisjon av ulike yrkers profesjonsgrad, og er hentet fra Hernes (2002). Matrisen viser verdier og kunnskapsgrunnlag som to dimensjoner ved yrkers profesjonsgrad.

		Kunnskapsgrunnlag	
		Empiriske	Vitenskapelige
Verdier	Heteroteliske	<i>Lav profesjonsgrad</i>	
	Autoteliske		<i>Høy profesjonsgrad</i>

Figur 2. Dimensjoner ved yrkers profesjonsgrad (jf. Hernes 2002).

Tenkningen bak figur 2 er at et yrke har høyere grad av profesjon jo lengre ned og mot høyre i matrisen et yrke plasseres. Ved å velge denne tilnærmingen kan vi si at dommeryrket har en høy profesjonsgrad.

Den andre tilnærmingen til definisjon og beskrivelse av profesjoner (Hernes, 2002) kobler utdanning og yrke. Figur 3 nedenfor illustrerer at forholdet mellom gjennomført utdanning og utøvelse av yrke angir et yrkes profesjonsgrad.



Figur 3. Forhold mellom utdanning og yrke, et yrkes profesjonsgrad (Hernes, 2002).

Figuren er brukt av Hernes (2002) og basert på Torgersen (1972). Figuren illustrerer at jo større sammenfall mellom gruppen som gjennomgår en utdanningen og som senere utøver yrket, dess høyere profesjonsgrad har yrket. Et stort sammenfall mellom utdanningsgruppen og gruppen som utgjør et konkret yrke, gir grunnlag for å bruke utdanning, yrke og profesjon synonymt for å beskrive gruppen.

Dersom en større andel av dem som har gjennomført utdanningen ikke går videre til det konkrete yrket (avhoppere - øverste pil i figur 3 ovenfor), er det mindre grunnlag for å anvende profesjonsbegrepet. Likeledes dersom man kan gå inn som yrkesutøver (inntrengere – figur 3, nedre pil), uten å ha gjennomgått den spesifikke utdanningen. Ved denne tilnærmingen kan vi bare bruke deler av figuren som argumentasjon for at dommeryrket har en høy profesjonsgrad. For å utøve dommeryrket må man være utdannet jurist (juridisk embetseksamen/ master i rettsvitenskap), i henhold til figur 3 har man således ikke inntrengere til yrket. Samtidig er det bare en mindre andel av

utdannede jurister som blir dommere, det er mange avhoppere. Ved bruk av denne tilnærmingen kan vi ikke si entydig at dommeryrket har en høy profesjonsgrad.

Når det gjelder utdanning, skiller Irgens (2007) mellom to hovedtyper studier – fagstudier og profesjonsstudier. Ved å gjennomgå fagstudier (for eksempel språkstudier, studier innenfor statsvitenskap, historie eller matematikk) utdanner man seg ikke direkte for et bestemt yrke. Ved å ta en profesjonsutdanning tar man derimot en utdanning som er nødvendig for å bli kvalifisert for et bestemt yrke - og ofte en bestemt tittel. Studenten gjennomgår en definert fagsammensetning som skal utgjøre et hele som fører til spesiell profesjonskunnskap (for eksempel sykepleier, tannlege, lege, politi, audiograf, jurist, mv.). For å kunne utøve disse yrkene er det formelle krav fra myndighetene om å ha gjennomført og bestått definerte utdanninger. Som profesjonsutdannet forventes det derved at man har kompetanse til å utføre arbeidsoppgaver som ikke kan, eller skal, utføres av andre uten tilsvarende kompetanse og sertifisering/tittel.

I den tredje tilnærmingen til profesjonsbegrepet tar man i følge Hernes (2002) utgangspunkt i den vertikale arbeidsdelingen i en virksomhet, dvs. hvem på arbeidsplassen som tar beslutninger og hvem som utfører arbeidet. I denne sammenhengen omtaler Hernes (ibid) at profesjonsutøvere både tar beslutninger og utfører arbeidet. Som eksempel tar utøverne av legeyrket (legeprofesjonen) beslutninger gjennom å stille diagnose, og gjennom pasientbehandlingen utfører de arbeidet. Med denne tilnærmingen kan vi si at også dommeryrket har en høy profesjonsgrad. Dommerne tar beslutninger og de utfører arbeidet gjennom sin rolle og sine arbeidsoppgaver som dommer.

Å inneha en profesjon innebærer således at man som yrkesutøver i utgangspunktet har samme kompetanse som øvrige yrkesutøvere innen samme profesjon. Det vil likevel være individuelle variasjoner i yrkesutøvelsen blant annet som følge av ulik erfaring, personlige egenskaper mv. Samtidig innebærer det å være en profesjonsutøver å inneha en kompetanse som mange andre i samfunnet ikke har. Å være en profesjonsutøver medfører at man yrkesmessig har mange fellestrekk med øvrige yrkesutøvere innen profesjonen. Tilsvarende markerer profesjonen forskjeller i forhold til yrkesutøvere utenfor den angjeldende profesjonen.

Ställvik (2009) har i sin rettsvitenskapelige studie av dommerrollen innledningsvis også lagt inn det han selv omtaler som "uformelle" kriterier, i den generelle omtalen av teoretisk utgangspunkt for sin undersøkelse. Hans øvrige generelle beskrivelse av profesjonsbegrepet sammenfaller med det teoretiske definisjonsutgangspunkt vi har omtalt ovenfor. Ställvik omtaler at utøvere av profesjoner gjerne benytter seg av sitt personlige omdømme i yrkesutøvelsen.

Videre peker Ställvik (ibid) på at profesjonene ofte besitter en form for "taus kunnskap" som overføres mellom medlemmer av profesjonen. Begrepet taus kunnskap forstår vi som de uuttalte forutsetninger for menneskers handling og samhandling – så som sanseinntrykk, oppfatning, sosiale regler og vurderinger. Dette er erfaringsbasert, ikke eksplisitt formulert kunnskap, men vil kunne være viktig praktisk kunnskap. Taus kunnskap som vitenskapelig begrep ble formulert av Polanyi (2009/1966). For juristers og dommers vedkommende innebærer dette at profesjonsutøvelsen ikke kun kan forstås ut fra den teoretiske kunnskapsbasen, men at også den praktiske erfaringen – det som gjerne omtales som innlært "godt juridisk håndverk" er relevant når innholdet i dommerprofesjonen skal defineres. Eller formulert på en annen måte; gode teoretiske juridiske kunnskaper er viktig, men kan ikke fylle kunnskapskravet i profesjonen fullt ut, det kreves i tillegg erfaringsbasert kunnskap.

Kolleger og samarbeid med kolleger blir kilder til kunnskap som er nyttig i kunnskapsutviklingen som profesjonsutøver. Dette har kommet til uttrykk i moderne arbeidsliv gjennom vektlegging av læring på arbeidsplassen, i arbeidsfellesskapet. I akademia finner vi uttrykk for denne mer brede tilnærmingen til at kunnskap er mer enn den teoretisk artikulerte gjennom vektlegging av tverrfaglig samhandling.

Etter at vi nå har hatt en gjennomgang av begrepet profesjon, ser vi nærmere på begrepet identitet.

3.2. Identitet

"Identitet" er på samme måte som profesjonsbegrepet ikke et entydig begrep, men gis innhold ut i fra fag og sammenheng. Identitet er som begrep anvendt i ulike fagtradisjoner som sosiologi, psykologi og organisasjonsstudier.

Identitet, som er avledet fra det latinske idem (som oversatt betyr – "det samme") refererer i vår bruk av begrepet til aspekter ved en person, en gruppe personer eller en organisasjon. Dette er aspekter som antas å være relativt bestandig eller uforanderlig over tid, og som indikerer hvordan en organisasjon, en gruppe personer eller et individ oppfattes eller oppfatter seg selv (Alvesson, 2013).

Substantivet identitet, adjektivet identisk og verbet å identifisere er i litteraturen og i dagligtale brukt med ulikt innhold og i forskjellige sammenhenger. I dagligspråket brukes gjerne identitet/ identisk/ identifisere med to forskjellige betydninger. I snever betydning en entydig identifikasjon av en person eller et objekt – eller i videre betydning som kulturelt og psykologisk uttrykk for det som individ, gruppe eller system oppfatter seg selv som, eller av andre oppfattes som konstant. I sosiologien viser identitetsbegrepet til opplevelsen av å være den samme over tid og en opplevelse av likhet med og tilhørighet til noen og forskjell fra andre (Jenkins, 2004). I et sosiologisk perspektiv er identitet relasjonelt frambrakt, og man kjenner seg selv gjennom posisjonen i et sosialt og kulturelt landskap (kollektiv versus individuell identitet).

I filosofien kan identitet forklares som at to ting er identiske dersom de er helt like i alle henseender og kan erstatte hverandre fullt ut. Mens i logikk og matematikk er et likhetstegn det som uttrykker at to ting er identiske med hverandre, noe er praktisk talt likt noe/noen annet/annen. Alvesson (2013) bruker identitet om den del av personens selvoppfatning som oppleves som sentral, ekte og typisk for vedkommende.

Som en avgrensing er det psykologiens tilnærming til identitet vi primært legger til grunn når vi i det følgende anvender identitet som begrep.

Verken begrepet profesjon eller identitet er det derfor mulig å oppfatte som entydige begreper, og det er derfor viktig å være bevisst på hva som legges i ordene når de anvendes. Innen organisasjonsstudier (Scott & Tracy, 2006) har man flere undersøkelser som ser på utviklingen av arbeidstakernes identitet gjennom deres arbeid. Organisasjonen/ arbeidsplassen/ virksomheten blir en arena for å definere hvem vi er og hvem vi skal bli, med andre ord vår identitet. I følge Grund (2006) kjennetegnes personer som tilhører en profesjon gjerne av at de identifiserer seg mer med sin profesjon enn organisasjonen de er ansatt i. Lojalitet til egen profesjon og egen karriere kan være større enn lojaliteten til arbeidsgiver. Dannelse og endring av dommeres profesjonsidentitet er interessant i denne sammenhengen.

Alvesson (2013) argumenterer for at organisasjonsidentitet og organisasjonskultur brukes noe om hverandre i litteraturen. I nyere studier viser Alvesson (ibid) til at identitet i noen sammenhenger anvendes der forfatterne tidligere ville anvendt begrepet kultur, men han er kritisk til å bruke begrepene synonymt da han framholder at kultur er et mer omfattende begrep enn identitet. Han omtaler blant annet at identitet beskrives ut i fra individets selvforståelse, mens kultur beskrives ut i fra objektive kriterier. Kultur og identitet kan imidlertid i denne tenkningen sies å ha en sammenheng ved at kulturen danner et rammeverk og kan prege identiteten. Alvesson (ibid) nevner at organisasjonsidentitet som begrep også brukes i forbindelse med en organisasjons image, prestisje, omdømme og merkevaretenkning. Dette er temaer som også berøres av Byrkjeflot (2011). Vi ser i litteraturen at begrepene brukes noe overlappende. Vi går ikke nærmere inn på disse begrepene i denne oppgaven, men vi ser at dette kunne være et tema for videre studier.

Dannelse og endring av identitet foregår i følge flere organisasjonsstudier (Scott & Tracy, 2006) ikke som en autonom, individuell prosess, men er et resultat av blant annet ytre forventninger og normer. Dette gjelder for både et individs, en gruppes eller en organisasjons identitet.

Identitet har tradisjonelt blitt sett på som noe stabilt og kontinuerlig, der omgivelsene (gruppen, organisasjonen, samfunnet) har vært avgjørende (Kvåle & Wæraas, 2006). Som en motvekt til dette, har man de siste par tiårene også beskrevet såkalt moderne og postmoderne identitet, som blant kjennetegnes av mangfold og fragmentering, men

som samtidig uttrykker individualitet og integritet. Moderne og postmoderne identitet beskrives som blant annet dynamisk, mangeartet, personlig og foranderlig, men også sosial og relasjonell. Ved å bevege oss videre enn den tradisjonelle oppfatningen av identitet, ser vi at identitet kan være vanskelig å definere fordi identitet ikke har et statisk innhold, men kan endres over tid i ulike omgivelser.

Denne forståelsen bidrar til å belyse et interessant perspektiv i forhold til profesjonsidentitet: Kan vi se på identitet som så statisk eller stabilt at det er mulig å si at noe ved den er endret? Eller ved å gå enda lenger forklare eventuelle endringer? Som en oppsummering så langt gjengir vi i denne sammenhengen Kvåle & Wæraas (2006) som sier at: *Identitet er både det som ein til kvar tid er, og noko som ein strevar etter å skaffe seg...*

3.3. Profesjonsidentitet

På samme måte som i gjennomgangen av begrepene profesjon og identitet, oppfatter vi heller ikke begrepet profesjonsidentitet som entydig eller konstant.

Irgens (2007) gjengir et historisk riss av profesjonsidentitetens utvikling, der man starter med å se på utviklingen av en yrkesidentitets hovedfaser fra 1700-tallet og fram til i dag. Fram til ca. 1920 var det moralske perspektivet rådende, der yrkesidentiteten var sterkt knyttet opp mot personen selv, og yrkesutøveren skulle være et forbilde med høy moralsk standard. Dette hang også sammen med at i det klassiske Europa var universitetene preget av oppgaven med å utdanne samfunnets elite til embetsmenn (Grund 2006). Det faglige perspektivet med fokus på vitenskap og høyere utdanning for flere grupper og en større andel av befolkningen ga etter hvert en faglig sterkere yrkesidentitet. Man beveget seg bort fra fokus på yrkesutøvernes personlige egenskaper (ofte elitens egenskaper) til fokus på faglig identitet gjennom fagutdanning, vitenskap og rasjonell tenkning.

Synet på profesjoner og utviklingen av identitet i forhold til yrke og profesjon ga seg også utslag i hvordan strukturer og ordninger i samfunnet, særlig deler av offentlig sektor, ble organisert. Fra ca. 1960 og framover har man i følge Irgens (2007) hatt en utvikling der yrkesidentiteten knyttes stadig sterkere mot formelle kvalifikasjoner,

kompetanse og arbeidsoppgaver, der et viktig element i profesjonsidentiteten er forestillingen om at en profesjon krever en eksklusiv kompetanse. Dette ser vi også igjen i de senere tiårenes utvikling innenfor utdanningssektoren, der utdanningsinstitusjoner i vår del av verden har endret karakter fra elite- til masseinstitusjoner (Grund, 2006). Dette har blant annet resultert i mange flere utdanningsinstitusjoner og læresteder og en akademisering, med en stadig høyere andel av befolkningen som gjennomfører høyere teoretisk utdanning.

De siste tjue årene har profesjonsidentiteten i følge Irgens (2007) imidlertid blitt utsatt for et sterkt ytre press, der profesjonene møter utfordringer og dilemmaer som gjør det vanskeligere enn tidligere for profesjonene å verne om sin egenart. Til dette kommer også at profesjonsutdanninger tradisjonelt har representert de mest konservative delene av høyere utdanning. Hansen (1995) viser til at i tiårene etter 2. verdenskrig har utdanningssystemet gjennomgått omfattende endringer. Det har vært en stor økning i antall studenter, og som en konsekvens av dette større variasjon enn tidligere i studentenes alder og bakgrunn.

Mange studenter kombinerer også studier ved ulike læresteder. Dette har bidratt til et redusert elitepreg på utdanningsinstitusjonene og høyere utdanning generelt. Hansen (ibid) kommenterer imidlertid at ved valg av utdanning er det vanlig å velge utdanning ut i fra de utdanninger man kjenner best til – således vil rekrutteringen til ulike utdanninger, for eksempel jussen, ha en viss sammenheng med den sosiale bakgrunnen og nettverket til de som velger utdanningen. I følge Hansen (ibid) vil identitetsdannelsen relatert til framtidig profesjon allerede ta til ved valg av utdanning.

Utdanningsinstitusjonene har videre gjennomgått store endringer i form av blant annet utstrakt samarbeid, samlokalisering og sammenslåinger, ny teknologi, omfattende etter- og videreutdanning mv. Repstad (2002) skriver om utdanning i forhold til utvikling av profesjonsidentitet. Han stiller på grunnlag av gjennomførte undersøkelser av studenters lesevaner utenom pensum spørsmål om det er en generell utvikling at folks profesjonsidentitet generelt er mindre dominerende enn før. Repstad (ibid) konkluderer imidlertid med at det finnes lite kunnskap om dette, og han presiserer at det kun er antakelser han kommer med. Hans spørsmål om hvor

dominerende folks profesjonsidentitet er, er således relevant for oss. Når vi i problemstillingen ser på profesjonsidentitet, forutsetter vi for så vidt at profesjonsidentitet er knyttet opp mot yrkesutøvernes bilde på seg selv.

I tillegg til endringer i utdanningssystemene har endringer funnet sted også i det øvrige samfunns- og arbeidsliv. Dette gjelder blant annet nye reformer og omstillinger, markedsorientering, målstyring og privatisering i offentlig sektor. Management-tenkingen i offentlig sektor er gjerne uttrykt som New Public Management (NPM) (Røvik, 2007). Denne ledelsestekningen har medført et press på profesjonsrollen og derved profesjonsidentiteten, ved at det for flere profesjoners vedkommende er innført en målstyring av virksomheten som omfatter måling av prestasjon og leveranse. En slik resultatmåling skjer ofte uten at det anvendes fag- eller profesjonsspesifikke kriterier som vedkommende yrkesgrupper er familiær med – og ikke minst viktig; er den fremste faglige autoritet på. Dette kan uttrykkes som at det har skjedd en ren forskyvning av makt, fra profesjonens egen faglige sfære og til et mer virksomhetsoverordnet perspektiv hvor prestasjoner og leveranser vurderes ut fra mer komplekse og andre kriterier enn det som tradisjonelt skjer innenfor vedkommende profesjon. Et eksempel som løftes frem i denne sammenhengen er lærerne, som har fått sin profesjons arbeidshverdag ikke ubetydelig påvirket av innføringen av overordnede planer og rammeverk, med tilhørende rapportering og evaluering. I sum utfordrer alle endringene innenfor de ulike sektorene nevnt ovenfor og i samfunnet generelt ulike gruppers profesjonsidentitet i mye større grad og i et raskere tempo nå enn tidligere.

Vår teoretiske tilnærming til dette temaet, er det vi har funnet av litteratur og studier omkring dannelse, utvikling og endring av profesjonsidentitet. Vi finner at det er skrevet en del om profesjonsidentitet generelt – men det er et begrenset tilfang av studier og litteratur om de enkelte profesjoner. Etter vår erfaring er profesjonsidentitet primært omtalt de siste 12 – 15 årene, og da i hovedsak i forbindelse med helsesektoren (fortrinnsvis medisinere) og forsvarssektoren (fokus på militære offiserer), jf. blant annet Rise (2012), Kristiansen (2001), Jensen (2008), Molander og Terum (2008), Dalland og Sørngård (2007), Grund (2006) og Wiborg (2005). I vår søken primært basert på forskjellige søkemotorer på internett og tilfeldig litteratur-

review (Bryman, 2008) har det vært få treff i forhold til de to øvrige tradisjonelle profesjonene, teologi (prester) og juss (dommere).

Når det kommer til dommeres profesjonsidentitet, er Stållvik (2009) sin studie av den svenske dommerrollen relevant for oss. Hans undersøkelse inneholder noe om profesjonsidentitet, men hans doktorgradsarbeid er lagt opp med et langt bredere fokus enn kun profesjonsidentitet. Begrepet dommerprofesjon er for øvrig brukt i noen sammenhenger, men vi har ikke funnet teori eller undersøkelser som ser på dommeres profesjonsidentitet eksplisitt. For eksempel omtales dommerprofesjon i Dommerforeningens⁸ bok i anledning foreningens 100 årsjubileum (Engstad, Frøseth & Tønder, 2012). Vi finner imidlertid ikke at verken begrepet dommerprofesjon eller dommernes profesjonsidentitet utdypes eller drøftes videre der. Syse (2004) omtaler dommerens moralske identitet, han kommer blant annet inn på dommerens etiske idealer i forbindelse med utviklingen av etiske regler for dommere. Skriftlige profesjonsetiske prinsipper for norske dommere, ble med utgangspunkt i domstollovens bestemmelser⁹ vedtatt og innført høsten 2010. Også Moldenæs (2011) berører tematikken identitet i domstolene, men uten at hun kommer inn på profesjonsidentitet.

Vi har ovenfor omtalt blant annet endringer innenfor forskjellige sektorer og i samfunnet generelt, og at endringer i dag skjer med et større omfang og i et høyere tempo enn tidligere. Spørsmålet for oss er om dette også gjelder dommeres profesjonsidentitet.

3.4. Dommeres profesjonsidentitet

For å kunne si noen om dommeres profesjonsidentitet, går vi gjennom teori og empiriske studier knyttet til konstruksjon av sosial identitet og profesjonsidentitet generelt. Når det gjelder teori og tidligere studier av profesjonsidentitet blant dommere eller andre yrker med høy status, har det ikke vært lett å finne relevant stoff. I våre søk har vi imidlertid funnet flere treff mellom profesjonsidentitet og yrker

⁸ Den norske Dommerforening.

⁹ Domstolloven § 55 tredje ledd: *En dommer er uavhengig i sin dømmende virksomhet. En dommer skal utføre sin dommergjerning upartisk og på en måte som inngir alminnelig tillit og respekt.*

innenfor helse, utdanning og forsvar. Vi har i denne sammenhengen gjennomført et tilfeldig review (Bryman, 2008) etter bøker, artikler og studier som omhandler blant annet profesjon, identitet, profesjonsidentitet, rekruttering, utdanning og praksisfellesskap.

Dommergjerningen er en profesjonsutøvelse som er preget av en særlig grad av autonomi. Dommerne skal etter vår konstitusjon være uavhengige. Dette har gitt et profesjonsmessig selvilde preget av uavhengighet, selvstendighet og faglig integritet. Selve denne høye graden av autonomi kan også gi dommerne en spesiell beskyttelse mot press på profesjonsutøvelsen og – identiteten som få andre profesjonsgrupper har.

For å undersøke dannelse og endring av profesjonsidentitet, tar vi utgangspunkt i jurister som en felles utdanningsgruppe. Videre velger vi av hensyn til oppgavens omfang å avgrense problemstillingen til å gjelde de juristene som blir dommere i de alminnelige domstolene. Vårt utgangspunkt er altså å betrakte dommerne som en egen profesjon. Vi diskuterer ikke i denne sammenhengen nærmere hvorvidt dommerne definisjonsmessig er en undergruppe av juristprofesjonen, eller om vi har tilstrekkelig dekning i forhold til definisjoner i litteraturen for å anse dommerne som en egen profesjon.

Studier av juristprofesjonen skjer i liten grad av jurister selv, i det rettsvitenskapelige miljøet i academia. Sosiologer har derimot ved flere anledninger funnet det interessant å se nærmere på lovgivningens virkninger overfor enkeltgrupper i samfunnet, gjerne de marginaliserte og utsatte. Praksisfeltet har også tiltrukket seg en del interesse, og da gjerne med de samme innfallsvinkler, ofte formulert ut fra antakelser om at praksis viser en virkelighet som ligger markert unna de teoretiske og overbyggende idealer som vår rettsorden regulært og offentlig bekjenner seg til (typisk likhet for loven, upartiskhet mv.). En slik (politisk) radikal tilnærming har fungert dårlig som invitt til utstrakt tverrfaglig samarbeid om forskning på området. Forskningsresultatene fra den sosiologiske forskningen har av mange jurister blitt oppfattet som lite relevant for den juristvirkeligheten de selv studerer og arbeider innenfor.

Hvorfor det er slik, kan skyldes ulike fagtradisjoner, der juristene gjerne anser eget fag, jussen, som mer konkret og interessant enn sosiologien. Likeledes kan en årsak være at man i den sosiologiske forskningen ikke har tatt tilstrekkelig hensyn til jussen som fag og dets tradisjoner, og at forskningen av jurister kan bli oppfattet å være mer fokusert på å kritisere enn forstå. Denne forskningen på anvendelsen av rettsreglene og effekten på (deler av) det omliggende samfunn, herunder juristene som profesjonsutøvere, mener vi derfor i liten grad har bidratt til juristers og dommers bilde på seg selv. Man kunne tenke seg den annen situasjon, hvor bidrag fra andre fagområder er funnet meget interessante og blitt tatt inn som bidrag til å forstå sin egen profesjon. Vi tror det kun gjelder i begrenset grad for jurister og dommere.

Den rettsvitenskapelige forskningen har nærmest utelukkende vært fokusert på utvikling av den prosessuelle og materielle rett, samt i høyden en nøytral tilnærming til system og organisering av rettslivet (typisk domstolene). I sin doktoravhandling om dommers rolle kommer Ställvik (2009) inn på profesjonsidentitet når det gjelder svenske dommere. Den svenske rettstradisjonen og organiseringen av domstolene adskiller seg rett nok fra den norske rettstradisjonen på en del felter. Men det overordnede er likevel at dette er et retts- og samfunnsliv det er dekning for å hevde sier noe også om norske forhold – og dommere.

Ställvik (ibid) er innom spørsmålet om det i det utall av ulike stillinger som kan bekles av personer med juridisk embetseksamen (eller tilsvarende) er mulig å snakke om en felles profesjonsidentitet. Hans oppfatning er at det gir god mening, og han viser i den sammenheng til at studieløpet frem til en juridisk embetseksamen (i Sverige) har en sterkt sosialiserende effekt. Han mener det "sannsynligvis" finnes en viss kollegial identifikasjon mellom personer med denne eksamenen, til tross for en praktisk arbeidshverdag hvor det er mer som skiller enn som er sammenfallende. Momenter som kan virke inn i denne sammenhengen er at jurister er en kategori akademikere hvor karakterer spiller en stor rolle i utvelgelsessammenhenger både under studiet og etterpå i profesjonslivet. Dette skaper en meritokratisk¹⁰ yrkeskultur som er mindre påvirket av nettverksbygging enn hva som er tilfelle i mange andre profesjoners yrkes- og karrierehverdag. Dette kan ha som effekt at jurister fremstår

¹⁰ Meritokrati: Samfunnsform hvor utdanning, prestasjoner og begavelse er avgjørende for den enkeltes sosiale mobilitet og adgang til makt.

som mer "objektive" i betydningen innehaber av varig og bestående kunnskap og kompetanse.

For Sveriges vedkommende anfører Ställvik (ibid) at det er ingen fokusering på hvem dommerne er som personer og profesjonelle aktører. Omtalen av den juridiske profesjon skjer gjerne på systemnivå – Ställvik omtaler det som at dommerne i den teoretiserte undervisningssammenhengen er "uproblematiske personer", en nærmest mekanisk og rasjonell bruker av rettsregler. Han anfører at en studie av dommere og dommerrollen fordrer at man er villig til å betrakte dommere som noe annet og mer enn "subsumsjonsautomater"¹¹, slik at det som utgangspunkt må antas å være mer ved dommergjerningen enn den nakne anvendelsen av rettsreglene som kjennetegner profesjonsutøvelsen. Da åpnes det for at også andre profesjoners kunnskap kommer inn, som hjelpevitenskap, når dommeren skal ta stilling til den foreliggende saken.

Mer interessant i forhold til studier av identitet og roller, er at man åpner for at dommergjerningen inneholder en rekke vurderinger, herunder personlige, av ikke-juridisk art. Slike vurderinger vil utfordre dommeren som enkeltmenneske – og dommerne som gruppe. I forlengelsen av dette bringer Ställvik (2009) inn det som er et bærende element i hans tilnærming til studien av dommerrollen; at dommeren som aktivt subjekt er rettssikkerhetens fremste garanti. Motsetningen vil være det instrumentelle synet på jussen i kombinasjon med et deterministisk menneskesyn. Derfra er vegen kort til å frata jussen dens humanistiske dimensjon, med det mulige resultat at man ender opp med rettssystemer som tjener overordnede, endog totalitære, tankesett.

Dommernes profesjonsidentitet kan være et resultat av blant annet hvordan jusstudentenes verdier og holdninger er formet gjennom utdanningen. Ställvik (ibid) tar utgangspunkt i selve den utdanningstradisjon som de juridiske fakultetene står for. Han refererer i sin undersøkelse til et utsagn som man ofte møter; at juristutdanningen er dommerorientert. Med det menes at utdanningen til embetseksamen eller som nå, i Norge, master i rettsvitenskap, har som fokus å lære studentene å løse juridiske problemer – ta rede på hva som er gjeldende rett. Studiet er i stor grad lagt opp som et

¹¹ Subsumsjon: Henføring av et faktum under en (bestemt) lovbestemmelse.

studium av rettskildene. Hele innretningen hviler på en grunnantakelse om at det er nødvendig og mulig å ta stilling til de juridiske problemene.

Sentrale elementer i profesjonsidentiteten hos dommerne kan også være et resultat av at rekrutteringen til jusstudiet i stor grad har foregått fra bestemte samfunnsgrupper. Repstad (2002) antar på grunnlag av undersøkelser at rekruttering og seleksjon til de forskjellige studiene har større betydning enn sosialisering under utdanning. Dersom vi overfører denne antakelsen til jusstudenter, er det nærliggende å stille spørsmålet om rekruttering og seleksjon til jusstudiet har større innvirkning på deres identitetsdanning enn det som skjer gjennom studiet. Videre kan vi da stille spørsmål om seleksjon og rekruttering til jusstudiet er en viktig faktor for utviklingen av dommernes profesjonsidentitet, eller om profesjonsidentiteten primært dannes når man har startet å utøve dommerrollen.

For å forfølge denne tankegangen videre er et annet interessant perspektiv på profesjonsidentitet forholdet mellom den enkelte, i dette tilfellet dommeren (individet), og de øvrige dommerne (gruppen) i virksomheten (systemet). Dommerne utøver sin profesjon som en del av en bestemt domstol, men også som en del av domstolene samlet, som en del av rettssystemet og rettsstaten. Dommerens grad av identifisering med kollegaer i sin egen domstol, domstolene, rettssystemet og rettsstaten innvirker på forholdet til det kollegiet og systemet/de systemene man er den del av. Vi har allerede omtalt den tause kunnskap overfor, verdien av å tilegne seg den uartikulerte kunnskapen som er del av profesjonsutøvelsen. I det følgende ser vi nærmere på det teoretiske rammeverket rundt fellesskapet; formulert som praksisfellesskap som arena.

3.5. Praksisfellesskap

Et praksisfellesskap er i følge Lave og Wenger (1991) et sett av relasjoner mellom personer og aktiviteter, hvor man lærer gjennom regelmessig samhandling over tid. De sier videre at det i et praksisfellesskap er lite institusjonell undervisning, fordi læring og praksis er integrert. Litteraturen om praksisfellesskap bidrar med

perspektiver omkring læring i sosiale strukturer. Dette er perspektiver som vi mener supplerer det vi allerede har gjennomgått vedrørende profesjonsidentitet ovenfor.

I ulike typer samfunn og samfunnsstrukturer gjennom historien har læring skjedd gjennom praksis og erfaringsoverføring fra eldre erfarne til yngre og mer uerfarne deltakere og utøvere av yrker og profesjoner. Etter hvert har det skjedd en institusjonalisering og akademisering av læring, med vektlegging av teoretisk og abstrakt kunnskap innenfor formelle utdanningsinstitusjoner. Dette gjelder ikke minst for de tradisjonelle profesjonene, deriblant jussen.

I tidligere tider, før vitenskap og kunnskap ble formalisert i definerte utdanningsløp, var det et trekk ved de tradisjonelle profesjonene at kunnskap ble generert og overlevert innenfor et profesjonelt kollektiv. Kunnskapen innenfor for eksempel medisin eller juss var primært erfaringsbasert, dannet gjennom profesjonens fellesskap. I vår tids formalisering av kompetanse gjennom lange akademiske utdanningsløp i utdanningsinstitusjoner, vil generering og overlevering av kunnskap i et praksisfellesskap ventelig få mindre betydning enn tidligere.

Lave og Wenger (1991) ser på læring som en situert aktivitet i praksisen og prosessene mellom deltakere i et fellesskap. De mener at læring er en prosess som skjer gjennom deltakelse i en sammenheng og i et fellesskap sammen med andre, ikke noe som kun skjer ved det enkelte individs tenkning. I Wengers læringsteori om praksisfellesskap brukes begrepet for å beskrive grupper deling av kunnskap innenfor et bestemt fagområde, gjerne kalt kunnskapsdomene.

Praksisfellesskapet identifiserer taus og erfaringsbasert kunnskap, samtidig som man har en arena for samarbeid og deling av beste praksis. Gjennom relasjoner til andre mennesker i et praksisfellesskap, skaper dette mening for den enkelte, og læringen i praksisfellesskapet bidrar således også til konstruksjon av identitet. I Wengers tenkning ligger det også at læring betyr konstant endring, og at denne læringen er en del av en persons identitet. Med dette som perspektiv vil også identiteten være i endring som følge av ny læring. For oss er dette interessant fordi Wengers tenkning tilsier at dommeres profesjonsidentitet ikke kan tilnærmes med en antakelse om at dette er en statisk størrelse når den på et tidspunkt er etablert, enten ved inntreden i

dommeryrket eller på et annet, gitt senere tidspunkt. Vi oppfatter at denne teoretiske tilnærmingen underbygger en antakelse om at profesjonsidentitet er gjenstand for en dynamikk gjennom endringer.

3.6. Dommeres praksisfellesskap

Så langt har vi ikke funnet noen studier av verken profesjonsidentitet eller praksisfellesskap blant dommere ut over Stållviks arbeid (2009). Vi har imidlertid valgt å trekke inn teori om praksisfellesskap i forhold til dommere som profesjon, og hvordan deres profesjonsidentitet dannes og endres.

Dommerne er riktignok både som gruppe og enkeltpersoner opptatte av å understreke at de er selvstendige og uavhengige i sin dømmende gjerning (Engstad, Frøseth & Tønder, 2012), og at de således ikke er en organisert gruppe med formål å samarbeide om, og utveksle, kunnskap. Samtidig har dommerne som profesjon flere uformelle og formelle arenaer for å dele og utvikle kunnskap innenfor sine kunnskapsdomener.

I følge Nylehn og Støkken (2002) kan man se at når man ansetter profesjonelle, får ikke virksomheten bare kunnskap og kompetanse. Man får samtidig yrkesutøvere med et ønske om å utforme virksomheten de er en del av. De profesjonelle yrkesutøverne vil dessuten ivareta sine egne interesser som individ eller gruppe. I følge Grund (2006) vil normer, kunnskap, idealer, uskrevne regler og taus kunnskap være med på å forme yrkesutøvernes atferd. Blant annet i forhold til dommernes syn på hvordan kompetansearbeidet bør drives, ser vi at praksisfellesskap, klan- og kollegial kultur i forhold til makt også er interessante tema. For å avgrense oppgavens problemstilling og omfang velger vi imidlertid ikke å gå nærmere inn på praksisfellesskap i et maktperspektiv.

3.7. Rekrutteringspraksis og profesjonsidentitet

Begrepet rekruttering brukes i ulike sammenhenger og med ulikt innhold som innebærer forskjellige variabler. Rekrutteringsbegrepet brukes ofte i en sammenheng med utvelgelse, for eksempel å skaffe nye medarbeidere eller medlemmer i en

virksomhet eller organisasjon. Orlitzky (2007) omtaler rekruttering og seleksjon som to HR-funksjoner, to begreper det kan være utfordrende å skille mellom.

Mens seleksjon i følge Orlitzky (ibid) handler om utvelgelse av den beste kandidaten for ansettelse, omfatter rekrutteringsbegrepet en HR-prosess som består av å tiltrekke seg potensielle medarbeidere og å muliggjøre seleksjonen. Dette sammenfaller med vår bruk av begrepene tidligere i oppgavens figur 1 (kapittel 2), der vi framstiller seleksjon som en av flere faser i rekrutteringsprosessen. I vår bruk av begrepet rekruttering legger vi således inn både det å sikre søkertilfang og det å selektere. I ordet rekrutteringspraksis legger vi måten, dvs. rutiner, prosedyrer og praktisk gjennomføring, rekrutteringen skjer på.

Med utgangspunkt i profesjonsidentitet som en dynamisk størrelse, mener vi litteratur om organisasjonsendring kan gi noe bidrag og teoretisk utgangspunkt for senere drøfting. Når det gjelder omorganiseringen av en rekrutteringspraksis kan det berøre også tema som organisasjonsendring, læring i organisasjoner og motstand mot forandring. Dette gjelder selv om praksisendringen i dommerrekrutteringen ikke kom i skikkelse av endringer i en fast, definert organisasjon. Klev og Levin (2008) omtaler organisasjoner som lærende. Amundsen og Kongsvik (2008) har perspektiver på motstand mot endring.

Vi har ikke funnet studier som undersøker rekrutteringspraksis sett i forhold til profesjonsidentitet, verken for dommere eller for andre profesjoner.

3.8. Oppsummering

Vi har valgt å definere dommere som en profesjon, jf. gjennomgangen av begrepene profesjon, identitet, profesjonsidentitet og praksisfellesskap. Vi forutsetter videre at dommere som gruppe har en identitet knyttet til sin profesjon – en felles profesjonsidentitet. Vi legger videre til grunn at dommere utgjør en form for et praksisfellesskap, og at dette praksisfellesskapet representerer kunnskap og læring som gir mening, tilhørighet og identitet til den enkelte dommer, men også til dommere som gruppe.

Med dommeridentitet mener vi det som dommere identifiserer seg med som gruppe, hva dommere ser som særtrekk og fellesnevner for seg som en gruppe i kontrast til alle andre som ikke er dommere. Dette innebærer at vi må se nærmere på hva som definerer og kjennetegner en profesjonsidentitet som sådan, og om det ut i fra dette er mulig å etablere en oppfatning om hvorvidt det eksisterer en egen dommeridentitet. Sentralt i den sammenhengen vil være spørsmål om hvordan profesjonsidentiteten dannes og endres.

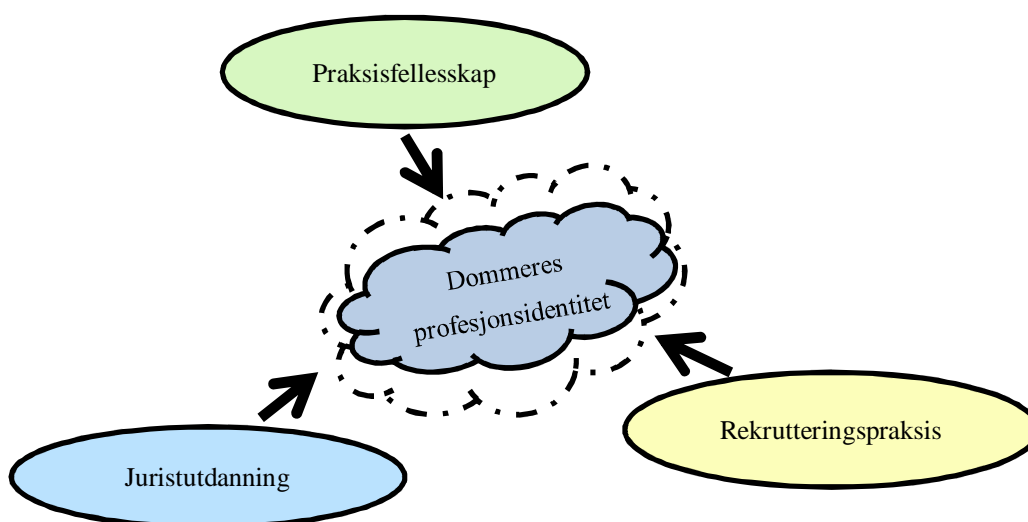
Juss regnes som tidligere nevnt blant de fire tradisjonelle profesjonene. Juristene ivaretar og forvalter viktige verdier som rettferdighet, lov og orden, og jussen har solide akademiske tradisjoner i sitt kunnskapsgrunnlag. Juristene har en høy profesjonsgrad, gjennom et tungt vitenskapsbasert kunnskapsgrunnlag og sterkt innslag av autoteliske verdier.

Når det gjelder koblingen mellom utdanning og yrke, er bildet imidlertid mindre entydig for jurister. For noen yrker, eksempelvis dommere og advokater, kreves det juridisk embetseksamen/ cand.jur./ master i rettsvitenskap. Mens i mange andre yrker (for eksempel innen administrasjon, forvaltning og mange lederstillinger) konkurrerer juristene med andre kandidater om stillinger. Det er et stort innslag av både avhoppere og inntrengere, så med denne tilnæringsmåten (kobling mellom utdanning og yrke) kan vi anta at jurister har lavere profesjonsgrad enn med den foregående tilnærmingen (verdi- og kunnskapsgrunnlag). Den tredje tilnæringsmåten for å definere og beskrive profesjoner handler om hvem som tar beslutninger og hvem som utfører arbeidet (vertikal arbeidsdeling). En del jurister er både besluttende og utøvende (som for eksempel dommere og advokater), men samtidig er det en stor andel jurister i dag som primært utøver saksbehandling; tilrettelegging, utrednings- og planarbeid uten i noen særlig grad å foreta beslutninger. Med denne tilnæringsmåten kan man vanskelig si at juristene som utdanningsgruppe generelt har en høy profesjonsgrad.

Vi har for øvrig med oss som utgangspunkt at spørsmål knyttet til rekruttering av dommere stadig er under debatt. Det er riktig og viktig at utnevning av personer til dømmende stillinger evner å fange interesse, selv om det kun i begrenset grad er registrert interesse utenfor det juridiske / juridisk-administrative miljøet. Oppgavens tema og problemstilling bidrar med kunnskap om hvordan organisering av

rekrutteringen virker inn på dommers bilde av seg selv. Selv om dommerstillingene på mange måter er lite sammenlignbare med andre stillinger, mener vi kunnskap om dommers profesjonelle selvbilde kan være av nytte ved rekruttering av andre kategorier profesjonsutøver. Det vil særlig gjelde andre profesjoner med tung teoretisk faglig bakgrunn, stor posisjonell og reell makt og med fokus på uavhengighet i utøvelsen av sitt fag. Det faller oss naturlig i denne sammenhengen å tenke på ansettelse av leger.

Med utgangspunkt i spørsmålet om hvordan dommers profesjonsidentitet dannes og endres, har vi formulert tre forskningsspørsmål for empirisk utforskning. Sammenhengen mellom oppgavens problemstilling og forskningsspørsmålene framgår av figur 4 nedenfor. Av figuren framgår det at vi ser på hvilken betydning rekrutteringspraksis, juristutdanning og praksisfellesskap har for dommers profesjonsidentitet.



Figur 4. Betydningen av rekrutteringspraksis, juristutdanning og praksisfellesskap for dommers profesjonsidentitet.

I figuren er dommernes profesjonsidentitet illustrert som en foranderlig sky i bevegelse. Hvilken betydning rekrutteringspraksis, utdanning og praksisfellesskap har for profesjonsidentiteten, vil vi undersøke gjennom forskningsspørsmålene våre.

Forskningsspørsmålene er ikke utarbeidet med ambisjon om å definere dommeres profesjonsidentitet, vår ambisjon er å undersøke forhold som har betydning for denne.

I kapittel 6 vil disse tre konkrete forskningsspørsmålene bli diskutert:

- *Hvilken betydning har rekrutteringspraksis for dommeres profesjonsidentitet?*
- *Hvilken betydning har juristutdanningen for dommeres profesjonsidentitet?*
- *Hvilken betydning har praksisfellesskapet for dommeres profesjonsidentitet?*

4. Metode

I dette kapitlet forklarer og begrunner vi våre metodiske valg for oppgavens empiriske undersøkelse. Vi beskriver vår framgangsmåte for å samle, analysere og diskutere empiri.

Begrepet "metode" kommer av det greske ordet "methodos", og forklares gjerne som å følge en bestemt vei mot et mål, eller konkret *veien til målet* (Kvale, 1997). I vårt tilfelle er målet å undersøke og komme fram til ny kunnskap om profesjonsidentitet for dommere. Dette krever bevissthet på blant annet bruken av spørreordene "hva", "hvorfor" og "hvordan". Dette er viktig slik at vi gjennom innsamling og analyse av empiri blir i stand til å besvare de tre forskningsspørsmålene vi har identifisert avslutningsvis i forrige kapittel.

4.1. Refleksjon over egen rolle

Under temaet refleksjon og over vår egen rolle – og hvordan dette kan innvirke på undersøkelsen og vår etterfølgende behandling av innsamlet empiri, finnes det faktum at vi begge to arbeider i DA. Det har i valget av metode og gjennomføring vært av betydning for oss å ha en høy bevissthet rundt vår egen inngang til undersøkelsen; gjennom våre formelle arbeidsroller i det daglige og den forkunnskap vi gjennom ervervet yrkeserfaring uunngåelig har tatt med oss inn i oppgaveskrivingen. Vi har valgt dommers profesjonsidentitet som tema for undersøkelsen nettopp fordi temaet har fengst interesse gjennom arbeidet vårt i DA og i den forbindelse oppgaver utført for IR.

Vi har således ikke tilnærmet oss oppgavens problemstilling uten egenerfaring, og begge har lang erfaring fra nettopp de rekrutteringsprosesser som danner bakteppe for vår undersøkelsen. Vår faglige bakgrunn er henholdsvis siviløkonom og jurist, begge med 20 års yrkeserfaring eller mer. En av oss har arbeidet i DA siden opprettelsen i 2002, før det med flere års erfaring fra blant annet rekrutterings- og personalarbeid i ulike virksomheter. Deltakelse i arbeidet med etableringen av virksomheten i IR, samt

ivaretagelse av administrative rutiner, deltakelse i intervjuer og IRs møter har vært blant de primære arbeidsoppgavene gjennom flere år. Den andre av oss har erfaring fra DA og IR siden 2006, i tillegg til erfaring fra stillinger som påtalejurist og prosederende advokat, samt tidsbegrensede dommerjobber i første og annen instans i de alminnelige domstolene. Dette har til sammen gitt oss en unik erfaring og egen empiri i forhold til de endringer som fant sted i organiseringen av arbeidet med å rekruttere, selektere og utnevne norske dommere fra 2002 og framover. Til sammen mange års erfaring fra DAs arbeid overfor IRs virksomhet, og for en av oss med fortsatt aktiv deltakelse og rolle i IRs intervjuer og møter, er dette en viktig kilde vedrørende dommeres profesjonsidentitet.

Våre ulike utdanningsbakgrunner, kombinert med flere års felles yrkeserfaring fra DA og IR, gir oss som henholdsvis ikke-jurist¹² og jurist en bredde i vår tilnærming til problemstillingen. Våre ulike utdannings- og erfaringsbakgrunner har vært svært nyttige i vårt arbeid gjennom undersøkelse, diskusjon og konklusjon, ved at vi både har utfordret og komplettert hverandre gjennom arbeidet. Vår bakgrunn og erfaring har en side mot det metodiske i alle faser av studien vår. Ved utforming av spørsmålene til intervjuguiden, ved gjennomgangen av informantenes svar og ved fortolkningen av disse, vil vi kunne være påvirket av den forkunnskap vi bevisst og ubevisst har fra vår (felles) erfaringsbakgrunn med arbeidet med å rekruttere dommere til norske domstoler. Som forskere vil vi tolke og forstå på bakgrunn av vår egen forforståelse, jf. Denzin & Lincoln (2008):

There are no objective observations, only observations situated in the world of – and between – the observer and the observed.

Dette utfordrer antakelsen om forskerens mulighet for en fullt ut objektiv tilnærming når man skal forstå og tolke informantenes svar.

Vi har i vår håndtering av den empiri som fremkommer av undersøkelsen i størst mulig utstrekning søkt å være oppmerksom på vår forkunnskap og forforståelse av det emnet som vi har valgt å skrive oppgave om. Vår forforståelse av dommeres profesjonsidentitet har vi fått gjennom arbeid i DA med ulike ledelses-, organisasjons-

¹² I juristenes verden skiller man gjerne i dagligspråket mellom "jurist" og "ikke-jurist". Til sammenligning skilles det i Forsvaret mellom militært og sivilt personell og i politiet mellom politiansatte og sivilt ansatte, dvs. det skilles mellom grupper medarbeidere ut i fra de som har og de som ikke har en bestemt utdanningsbakgrunn.

og arbeidsgiverspørsmål. I tillegg kommer at en av oss har erfaring fra ulike juristyrker med direkte domstolserfaring; som aktor, prosessfullmektig og midlertidige dommerstillinger. Dessuten har vi begge over år deltatt i arbeidet med rekruttering og seleksjon til dommerstillinger. Det inntrykket vi gjennom dette har fått av dommeres profesjonsidentitet, er en identitet preget av sterkt fokus på faglighet og uavhengighet. Etter vår erfaring foreligger det ikke noen tilsvarende undersøkelse fra tidligere, og vi har heller ikke kunnskap om at det er skrevet mye om dommeres profesjonsidentitet og utviklingen av denne.

Vi er bevisste på at det som følge av vår bakgrunn og erfaring kan ligge et "filter" av bevisst eller ubevisst kunnskap eller antakelser hos oss som vi neppe kan forvente å legge helt bak oss idet vi går inn i forskerrollen. På den annen side mener vi at denne type forkunnskap metodisk også utgjør en fordel. Formell juristbakgrunn og mer enn 20 års erfaring i domstolsrelaterte juristyrker, sammen med felles erfaring fra å jobbe med IR i hele rådets funksjonstid, gir oss et meget godt utgangspunkt. Vår bakgrunn – forkunnskapen – mener vi utgjør en viktig basis for å kunne stille de relevante spørsmålene og analysere disse i etterkant.

Det er videre viktig å ha med seg at vår tilknytning til DA kan være en kilde til påvirkning av selve de svarene som informantene kommer med. Som deltakere i en undersøkelse er informantene invitert til å svare på spørsmål som er formulert av to ansatte i DA, selv om vår rolle her er som masterstudenter. Like lite som vi kan forventes å legge erfaringsbakgrunn og formell yrkeskontekst helt til siden, bør vi ikke være blinde for at dette kan utgjøre en faktor for så vidt gjelder innholdet i de svarene vi har fått inn.

Vi er selvsagt kjent med at DAs rolle i arbeidet med rekruttering av norske dommere, i noen sammenhenger og blant enkelte personer, er satt under diskusjon. DAs rolle og diskusjonen rundt den, har sider både til grensesnittet mot den utøvende makt – og ikke minst i forhold til dommernes uavhengighet. Vi lar diskusjonen som sådan ligge ved denne anledning, men det viktige i denne sammenhengen er at vi er bevisste på at dette også er kunnskap som vi tar med oss.

4.2. Forskningsdesign

Vi har valgt å gjennomføre en kvalitativ undersøkelse for å belyse dommeres profesjonsidentitet. Vårt opprinnelige utgangspunkt var på hvilken måte omorganisering av rekrutteringspraksis påvirker profesjonsidentiteten. Dette gjenspeiles i den dialogen vi hadde med informantene, i innledningen til intervjuguiden og i informantenes samtykkerklæring (vedlegg 1 – 3). Etter hvert som vi har fått svarene fra informantene, har vi gjennom en fortolkende tilnærming (Alvesson & Kärreman, 2007) videreutviklet problemstillingen til å undersøke hvilken betydning rekrutteringspraksis, juristutdanning og praksisfellesskap har for dommeres profesjonsidentitet.

Det kvalitative forskningsopplegget gir en åpenhet og fleksibilitet, samtidig som en enkelt undersøkelse har sine klare begrensninger i forhold til å kunne generalisere, etterprøve eller bevise de funnene vi kommer fram til. Vi forutsetter imidlertid at funnene i undersøkelsen vil være mulige å tolke ut i fra sammenhengen, og at dette gir oss et grunnlag som gir mening i forhold til problemstillingen.

Vårt design er innrettet som en tverrsnittsundersøkelse¹³ (Christoffersen, Johannessen & Tufte, 2010) ved at vi spør informantene om deres oppfatninger i dag – altså på et gitt tidspunkt. Men, som det vil fremgå av de konkrete spørsmålene som er stilt, ber vi også om svar på informantenes oppfatning av utvikling over tid. Det endrer imidlertid ikke undersøkelsens karakter av å være en tverrsnittsundersøkelse. En avgrensning er derfor designmessig gjort mot studium over tid, en longitudinell undersøkelse¹⁴ (Christoffersen, Johannessen & Tufte, *ibid*). Det kan innvendes at en studie over tid hadde vært mer egnet til å undersøke dynamikkperspektivet i forhold til profesjonsidentitet. Vi mener likevel det gir god mening å undersøke status og meninger på et gitt tidspunkt, for å få frem meninger om det som har passert. Dette må da stå selvstendig som grunnlag for fortolkning, med de mulige variasjoner i form av eventuell erindringsforskyvning, taktisk besvarelse fra informantene mv.

¹³ Tverrsnittsundersøkelse: Undersøkelse som gjennomføres på et visst tidspunkt.

¹⁴ Longitudinell undersøkelse: Undersøkelse der data samles inn på flere tidspunkter.

For å undersøke hvordan dommeres profesjonsidentitet dannes og endres, har vi spurt om den enkelte informants subjektive oppfatning omkring omorganisering av rekrutteringspraksis, profesjonsidentitet, dommeres praksisfellesskap og endring av profesjonsidentitet. Vår antakelse før undersøkelsen var at det ikke var interessant å undersøke forekomsten (kvantitativt) av en eller flere oppfatninger. Det som ved formuleringen av problemstilling stod ut som det interessante, var å se nærmere på de ulike oppfatninger som vi antok hersket blant et begrenset utvalg personer (seks informanter). Informantene har eller har hatt på forskjellig vis en nær tilknytning til dommerrekruttering – og de er dessuten selv dommere. Det interessante var å utforske signifikante aktørers ståsted og perspektiv på problemstillingen.

For å avgrense undersøkelsen har vi valgt å konsentrere oss om en enkelt case – i motsetning til å gå løs på en undersøkelse av empirien i sin brede alminnelighet under temaet dannelse og endring i dommeres profesjonsidentitet. Som analysestrategi har vi valgt en beskrivende casestudie.

Den casen vi har brukt i undersøkelsen er den faktiske endring – hendelsen - som fant sted ved opprettelsen av IR og DA i 2002. I og med at casen er avgrenset, er det mulighet for en inngående beskrivelse av denne i informantenes svar. Etableringen av IR markerer et brudd med historien for rekruttering av dommere frem til 2002. Ansvar for rekruttering og seleksjon ble flyttet fra Justisdepartementet til et nytt, uavhengig organ. Gjennom å ta utgangspunkt i dette konkrete og avgrensede faktiske scenarioet forankres informantenes svar til en felles, kjent kontekst.

Vi anser etter dette vår undersøkelse designmessig å være en kryssning av en ren beskrivende casestudie og en kvalitativ undersøkelse med kriterieutvalg¹⁵ (Christoffersen, Johannessen & Tufte, 2010).

Interesse for dommeres profesjonsidentitet var ikke blant beveggrunnene for opprettelsen av IR og DA i 2002. Omorganiseringen av rekrutteringspraksis som følge av opprettelsen av IR og DA kan derfor betraktes som et instrumentelt case (Yin, 1994) for å studere profesjonsidentitet.

¹⁵ Kriteriebasert undersøkelse: Det velges ut informanter som oppfyller spesifikke kriterier.

Valget av etableringen av IR som case fungerer etter vår oppfatning godt som avgrensning når det gjelder hva som skal undersøkes. Det er imidlertid et betydelig poeng å designe undersøkelsen med hensyn til hvem undersøkelsen skal inkludere. Vi har hatt som målsetning for undersøkelsen at vi ønsker å få vite noe detaljert og begrunnet om hva dommere mener om dannelse og endringer av dommeres profesjonsidentitet.

Undersøkelsen var designet som en fortolkende studie, i form av en strukturert meningsinnhenting hvor det på forhånd var grunn til å anta ulike nivåer for bevissthet og gjennomtenkte standpunkter (i utgangspunktet, i alle fall). Gitt en mindre finmasket struktur på spørsmålene i intervjuet, ville vi endt opp med en "fortelling" fra hver av informantene om temaet som i ettertid ville vært vanskelig å sortere og sammenligne. Etter sorteringen av svarene– under kategorier og enkeltspørsmål – er vår tilnærming å se etter mønstre i det foreliggende skriftlige materialet. Vi ser etter mønstre under hvert spørsmål– noe som vi ser er muliggjort gjennom systematikken i undersøkelsen / intervjuguiden og vår forkunnskap om dommerstillingene og rekrutteringen til disse. Vi fant at en gjennomgang av svarene i undersøkelsen med fordel kunne følge den samme systematikken.

4.3. Utvalg av informanter

Vi har fått svar fra seks informanter som alle er personer som har inngående innsikt i temaet dommerarbeid og rekruttering av dommere. Informantene har blitt forespurt om å delta i undersøkelsen vår ut fra kriterier vi har definert. Samtlige av de forespurte informantene svarte ja til å delta. De seks informantene er forespurt om å delta ut i fra følgende kriterier: god kunnskap om og erfaring med tidligere og nåværende rekrutteringspraksis, god kunnskap om etableringen av IR og DA og erfaring som dommer. Disse kriteriene har vært åpne i vår dialog med informantene.

Populasjonen er selektert og ensartet, vi har kun benyttet dommere som informanter. Dannelse og endring av dommeres profesjonsidentitet kan tenkes belyst også ved hjelp av informanter som ikke selv er dommere. Det kan i mange sammenhenger være av veldig stor interesse for en profesjon å skaffe seg kunnskap om hva omverdenen mener om hvilke bilde på seg selv den aktuelle yrkesgruppen har. Omverdenens

synspunkter som perspektiv på dommeres profesjonsidentitet vil imidlertid etter vår vurdering fordre en undersøkelse med et omfang som overstiger denne oppgavens rammer.

Utvalget av informanter er gjort på bakgrunn av ønsket vårt om å sikre empirisk tilfang fra personer med ulike ståsted for å få en viss bredde i svarene. Samtlige seks informanter er utnevnte dommere. De representerer begge kjønn (halvparten hver), er spredt med hensyn til alder, geografisk tilhørighet, ulike rettsinstanser, om de har lederstilling eller ikke, samt kriteriet hvor lenge vedkommende har vært dommer. Vi mener å ha kommet frem til seks informanter som etter de nevnte kriteriene både representerer relevans og mangfold blant dommere som gruppe.

4.4. Gjennomføring av intervju

Spørsmålene i intervjuguiden (vedlegg 2) er sortert i fire hovedkategorier: omorganisering av rekrutteringspraksis, profesjonsidentitet, praksisfelleskap og endring i profesjonsidentitet. Hensikten med sorteringen under disse fire overskriftene har vært delvis å sette informantene noe på sporet av hva som ble etterspurt i de enkelte deler av undersøkelsen. Vi utarbeidet i alt 20 spørsmål som bevisst var formulert slik at de ikke kunne besvares med et nakent ja/nei.

Gjennomføringen av undersøkelsen ble gjort i form av intervjuer på e-post. Informantene ble innledningsvis kontaktet per telefon og e-post (vedlegg 1) med forespørsel om deltakelse i undersøkelsen, og det ble da gitt noe innledende og generell informasjon. Umiddelbart etter den innledende dialogen fikk informantene oversendt intervjuguiden (vedlegg 2) som inneholdt en kort introduksjon av den valgte problemstillingen og bakgrunnen for denne. Et par av informantene tok kontakt med oss ved mottak av intervjuguiden, dette gjaldt konkrete spørsmål vedrørende begrepsbruk i noen av spørsmålsformuleringene. Nødvendige avklaringer ble gjort umiddelbart. For øvrig besvarte alle informantene spørsmålene i intervjuguiden i løpet av få dager uten ytterligere informasjon eller veiledning.

Vårt valg om å gjennomføre intervjuene på e-post er gjort av flere årsaker. For det første vurderte vi at informantgruppen er en selektert gruppe som har særlig trening i,

og dermed forutsetning for, å forholde seg til skriftlige spørsmål. Videre så vi ingen betenkeligheter i forhold til at den enkelte informant ikke skulle være i stand til å formulere sine synspunkter på en dekkende måte. Det var altså, slik vi vurderte det, ingen reell fare for at meninger ikke skulle komme fram som følge av sviktende evne til å forstå spørsmålene eller manglende evne til å uttrykke seg skriftlig.

En annen side av valget av intervjuform var at informantgruppen er svært travle mennesker med en tett arbeidshverdag. Dommerens hverdag er preget av gjennomføring av rettsmøter i en tett berammingsplan, noe som gjør at det er krevende å innpasse andre møter. Informantgruppen var dessuten (bevisst) svært spredt geografisk, slik at intervjuer ansikt til ansikt ville fordret en ikke ubetydelig reisevirksomhet. De potensielle nedsidene som konsekvens av valget av e-post som kommunikasjonskanal mener vi er fanget opp gjennom personlige møter og telefonsamtaler i etterkant.

En annen metodisk side av å velge skriftlige tilbakemeldinger fra informantene er at det ikke oppstår noe rom for feiltolkning i transkriberingsfasen. Vi har som mottakere kunne forholde oss til det eksakte og skriftlige uttrykk som hver informant selv har formulert. Informantgruppen utgjøres av dommere som er vant til å avfatte sine rettslige avgjørelser skriftlig og som har et svært bevisst forhold til sitt skriftlige uttrykk og den argumentasjon de ønsker å benytte for å underbygge sine standpunkter.

Etter mottatt respons per e-post, har vi gjennomført oppfølgende og avklarende samtaler med hver enkelt informant. Samtalene har foregått enten per telefon, i møte i DA eller i en domstol. Samtalenes varighet har variert fra et kvarter til en time. Siktemålet med disse samtalene har vært å avklare eventuelle misforståelser – og etterspørre om det er meninger om temaet som den enkelte informant mener ikke ble etterspurt gjennom de 20 spørsmålene i intervjuguiden. Vi opplevde dialogen med informantene som svært positiv, preget av gjensidig tillit og åpenhet. Alle informantene var engasjerte og gav oss fylldige svar.

4.5. Analysemetode

Svarene i undersøkelsen ga oss et relativt omfattende skriftlig empirisk materiale på totalt 120 svar av varierende lengde. Sammenstilt utgjorde dette over 20 tettekrevne sider, i tillegg kom noen sider med våre notater fra samtalene med informantene i etterkant av undersøkelsen og dialog underveis. Samlet ga undersøkelsen således opp i mot 30 sider skriftlig empiri. Samleoversikten vi utarbeidet for å få et helhetlig bilde av informantenes svar var inndelt i de samme fire hovedkategoriene som intervjuguidens struktur, og med de ulike spørsmålene sortert under den respektive hovedkategori.

Responser fra informantene ble gjennomgått og ført inn i en felles oversikt ved at vi samlet alle svarene fra de forskjellige informantene under hvert enkelt spørsmål. Hver informant ble gitt en fargekode, slik at vi kunne sammenligne svarene samlet på hvert enkelt spørsmål samtidig som vi beholdt oversikten over hva den enkelte informant hadde svart på spørsmålene. Ved denne kodingen og kategoriseringen kunne vi avdekke mønstre; sammenfallende og avvikende svar. Like viktig som å finne ut hva hovedtyngden av informantene har svart på hvert spørsmål, har for oss vært å ha et våkent øye for de avvikende og direkte overraskende meninger som har kommet fram. Dette selv om meningene i noen tilfeller måtte være uttalt av kun en enkelt informant.

4.6. Troverdighet, bekreftbarhet og overførbarhet

Undersøkelsen vår baserer seg på et kvalitativt datamateriale og en fortolkning av empirien. Troverdighet, bekreftbarhet og overførbarhet er i denne sammenhengen relevante begreper for å vurdere undersøkelsens styrker og svakheter.

Troverdighet (intern validitet) handler om vi kan ha tillit til om funnene er sanne. På generell basis, uten å antyde noe i forhold til våre konkrete spørsmål, kan vi stille oss spørsmålet om funnenes troverdighet. Christoffersen, Johannessen & Tufte (2010) definerer troverdighet som i hvilken grad forskerens funn på en riktig måte både reflekterer målet med studiet og representerer virkeligheten. Funnenes troverdighet henger således sammen med kvaliteten på empirien, og om undersøkelsen er gjennomført på en tillitsvekkende måte. Her er det avgjørende at vi som gjennomfører

undersøkelsen skiller mellom informantenes svar (primærdata) og våre egne tolkninger av svarene (sekundærdata blant annet basert på vår egen kunnskap, erfaring og kreativitet).

Bekreftbarhet (objektivitet) dreier seg om vår tolkning av den innsamlede empirien og om tolkningen vår er sannsynlig. I forklaringen av begrepet bekreftbarhet beskriver Christoffersen, Johannessen & Tufte (ibid) betydningen av at funnene er et resultat av forskningen og ikke et resultat av subjektive holdninger hos forskerne. I og med at vi har valgt en kvalitativ undersøkelse har vi ikke søkt etter objektive og absolutte sannheter som kan være gjenstand for etterprøvnbarhet av andre på et senere tidspunkt. Vår undersøkelse er spesifikk og avgrenset, og de funn som er fremkommet, må sees i sammenheng med tid, sted og de aktuelle personer som har vært involvert.

Bekreftbarhet er også knyttet til spørsmålet om man får svar på det man tror man undersøker. Er de svarene som kommer fra informantene svar på de spørsmål som vi gjennom undersøkelsen har søkt å stille? En forutsetning i denne undersøkelsen er at informantene skjønnte hva det ble spurt om når vi stilte spørsmål om begrep som profesjonsidentitet og praksisfellesskap. Vår oppfatning er at de svarene som er kommet, bekrefter at informantene har forstått spørsmålene våre og har gitt oss tilbakemeldinger på det vi faktisk ønsker å få meninger og oppfatninger om. For enkelte spørsmål hos noen av informantene er det replisert med at *dette er besvart ovenfor*. En slik henvisning kan tyde på at spørsmålet ikke er forstått. Vi mener at det ikke er uttrykk for noen gjennomgående mangel på forståelse i svarene, i høyden en viss sammenblanding basert på et senket presisjonsnivå ved gjennomlesning av intervjuguiden.

Funnenes overførbarhet (eksterne validitet) handler om hvordan de resultatene vi har kommet fram til gjennom undersøkelsen er relevante også for andre områder enn dommeres profesjonsidentitet. Christoffersen, Johannessen & Tufte (ibid) forklarer overførbarhet med at resultater fra forskning kan anvendes i andre sammenhenger enn den undersøkelsen er gjennomført i. Vi har gjennom undersøkelsen bygd opp vår kunnskap om dommeres profesjonsidentitet. Men er vår innhenting av opplysninger, vår systematikk og analyse av empirien av en slik art at vi har dekning for å si noe generelt om profesjonsidentitet? I vår undersøkelse er casen så vidt spesiell at den

generelle overførbarheten nok kan anses å være begrenset. Vi mener at vår undersøkelse og analyse redegjør detaljert nok til at andre kan ta stilling til hvorvidt funnene vil ha gyldighet utover den spesifikke bransje og sammenheng hvor de er framkommet. Det som i denne sammenhengen kan fremby den største mulighet for generalisering er andre studier som omhandler profesjoner som er sammenlignbare med jurist- og dommerprofesjonen.

4.7. Oppsummering

I dette kapitlet har vi reflektert over vår egen rolle i arbeidet med undersøkelsen, og vi har redegjort for våre metodiske valg. Bruk av beskrivende case, utvalg av informanter, den konkrete gjennomføringen av undersøkelsen, analyse av og ulike sider ved gjennomføring av den kvalitative undersøkelsen utgjør resten av kapitlet.

Vi ønsker gjennom den kvalitative studien å få bedre kunnskap om og forståelse av dommeres profesjonsidentitet. Primærdataene som er framkommet gjennom svarene i undersøkelsen er viktige her for å gi oss en bedre dybdeforståelse. I vår gjennomgang av funnene har vi vurdert deres troverdighet, bekreftbarhet og overførbarhet. Vi har gjennom dette vurdert om våre valg av metode reflekterer hensikten med undersøkelsen og gir oss et riktig bilde av virkeligheten (funnenes troverdighet). Videre har vi sett på om funnene våre er et resultat av våre egne subjektive oppfatninger (funnenes bekreftbarhet), og vi har stilt spørsmål om funnenes overførbarhet.

Vår vurdering er at for funnene i den gjennomførte undersøkelsen er troverdighet og bekreftbarhet mer gjeldende enn funnenes overførbarhet. Vi oppfatter imidlertid ikke som følge av dette at vår metodiske tilnærming er feil, men vi ser at den har begrensninger. Dette kunne muligens blitt noe kompensert ved bruk av flere informanter, et bredere utvalg informanter, eller en annen utforming og bruk av intervjuguiden.

5. Empirisk analyse

Her foretar vi en oppsummering av svarene fra undersøkelsen. Oppsummeringen er gjenfortellende og beskrivende, mens vi ut i fra funnene analyserer, diskuterer og konkluderer i neste kapittel (kapittel 6).

Som omtalt i metodekapittelet har vi gruppert informantenes svar i henhold til de fire temaene i intervjuguiden (vedlegg 2). De fire temaene er omorganisering av rekrutteringspraksis, profesjonsidentitet, praksisfellesskap samt endring i profesjonsidentitet. Vi finner at svarene innenfor de ulike temaene/kategoriene kan gå noe over i hverandre, noe som er ytterligere forsterket gjennom oppfølgingssamtaler med informantene etter at de først hadde svart skriftlig på spørsmålene. I vårt videre arbeid fokuserer vi på helheten i det empiriske materialet som er framkommet gjennom undersøkelsen, slik at kategorioverskridende tanker og besvarelser verken skal utelates eller dobbeltbehandles.

5.1. Omorganisering av rekrutteringspraksis

Av undersøkelsen framgår det at bakgrunnen for opprettelsen av IR og DA blant informantene oppfattes å være behovet for å synliggjøre og styrke dommernes og domstolenes uavhengige stilling i forhold den lovgivende og den utøvende myndighet. En uavhengig og åpen rekrutteringsprosess i regi av IR ansees som sentral i dette, og en av informantene uttaler at

..hovedformålet med å etablere DA og IR og å endre rekrutteringspraksis var..å sikre dommernes og domstolenes uavhengighet..sikre at dommerrekrutteringen skjer på grunnlag av kravene til uavhengighet, integritet og personlig egnethet. (Informant nr. 3).

Blant informantene framkommer det av undersøkelsen ulike oppfatninger omkring opprettelsen av IR og DA og disse endringenes betydning for rekrutteringen av dommere. Stort sett svares det at dagens rekrutteringsordning fungerer bedre enn tidligere ordning, det vises blant annet til at etableringen av IR har medført en mer uavhengig, åpen og grundig rekrutteringsprosess. Et eksempel er uttalelsen om at

... arbeidet som IR gjør oppfattes som mer tidsriktig og profesjonell og åpen enn den ordningen som var før.. (informant nr. 2).

Men det kommer også fram synspunkter på at dagens ordning har sine svakheter, blant annet ved oppfatninger om at DAs uformelle rolle i rekrutteringsarbeidet er uklar og at IRs arbeid burde være helt uavhengig av DAs virksomhet for å understreke dommernes og domstolenes uavhengighet til utøvende myndighet:..

Det knytter seg en usikkerhet til DAs rolle i dommerrekrutteringen...bør det vurderes å løsrive IR helt fra DA.. (informant nr. 1).

Når det gjelder spørsmål om i hvilken grad dagens rekrutteringsordning sikrer at det rekrutteres dyktige, innsiktsfulle og uavhengige dommere, kommer det fram ulike synspunkter i undersøkelsen. Det hevdes av noen at dagens ordning sikrer, på en mye bedre måte enn tidligere, kvaliteten på dem som utnevnes som nye dommere, jf. uttalelsen om at:

Dagens ordning sikrer dette på en klart bedre måte enn den tidligere ordningen (informant nr. 6).

Andre hevder det motsatte, at endring i rekrutteringsmåte ikke har bidratt til endring i faglig kvalitet på dem som utnevnes, jf. utsagnet om at:

Jeg kan ikke se at ordningen som sådan bidrar til noen bedring i så måte (informant nr. 5).

Samtidig vises det til at dagens ordning, mer enn tidligere, fokuserer på dommernes uavhengighet og personlige egnethet for dommeryrket. I dette kommer det også ulike synspunkter på hva som er god kvalitet – snakker man primært om de som juridiskfaglig er best, eller handler det i større grad om personlige egenskaper og personlig egnethet for utøvelsen av dommeryrket? Dette er en type synspunkter som vi ikke forventet i denne sammenhengen, da vi ved utformingen av spørsmålene i intervjuguiden ikke har lagt opp til en diskusjon omkring juridiskfaglig kompetanse kontra personlige egenskaper og personlig egnethet.

Blant forhold som trekkes fram som positivt i forhold til målsettingen om å sikre utnevning av dyktige, innsiktsfulle og uavhengige dommere, nevnes organiseringen av IR som et uavhengig organ. Videre nevnes IRs brede sammensetning av representanter med ulik bakgrunn og kompetanse, samt åpenhet og grundighet i

gjennom hele rekrutteringsprosessen. Det stilles imidlertid spørsmål om IR-medlemmene har vært tilstrekkelig profesjonelle i forhold til rekrutteringsarbeidet, og det kommenteres at det er viktig med kontinuitet i arbeidet både i IR og i IRs sekretariat som er tillagt DA. Det kommenteres også blant informantene om hvorvidt man gjennom dagens ordning er tilstrekkelig opptatt av kandidatenes juridiskfaglige nivå. Vurderer man innenfor dagens ordning kandidatene tilstrekkelig objektivt, eventuelt i overdreven grad fokuserer på personlig egnethet gjennom subjektive vurderinger?

Av undersøkelsen framgår det at dommeres holdning til nåværende rekrutteringsordning er generelt positiv. Blant informantene uttales det blant annet at:

Det er mitt inntrykk at dommere flest er positive til nåværende rekrutteringspraksis. Den fremstår som åpen, effektiv og forutsigbar, med gode søkerlister, god informasjon om prosessen og åpenhet om kriteriene for dommerutvelgelse.. (informant nr. 3).

Men det stilles også blant informantene spørsmål om DAs rolle og agenda i prosessen,

..dommerne i dag ikke har vesentlige innvendinger mot ordningen med Innstillingsrådet. Det man antagelig er mest imot er at DA har en rolle i prosessen. Det skyldes nok en oppfatning av at DA vil fremme kandidater man på annet grunnlag foretrekker (informant nr. 4).

Spørsmål og synspunkter i svarene fra informantene kobles også mot en diskusjon om rekrutteringen av dommere bør være dommer- og domstolsstyrt. Dette forteller oss at det er et meningsmangfold blant dommere i forhold til disse spørsmålene, og at dette bidrar til å belyse flere sider ved oppgavens problemstilling.

5.2. Profesjonsidentitet

Uavhengighet og selvstendighet er gjennomgående svar på spørsmålet om hva som beskriver utøvelsen av dommergjerningen. *Kvalitet, habilitet, høy etisk bevissthet og standard, innflytelse og makt* er andre svar som framkommer under dette spørsmålet. Det kommenteres også at dommeryrket på mange måter er et ensomt yrke med få tilbakemeldinger og begrenset anledning til refleksjon, videre at dommerne stilles overfor høye krav til effektivitet og saksavvikling.

På spørsmål om dommere har et bilde av seg selv atskilt fra det selvbildet jurister generelt har, svares det fra flere av informantene at det ikke er et skarpt skille her. Det uttales for eksempel at:

Jeg tror ikke at dommerne har et eget bilde av seg selv som atskiller seg så mye fra hvilket bilde andre jurister har av seg selv (informant nr. 2) og

Dommerne har generelt et bilde av seg selv som jurister.. (informant nr. 6).

Svarene fra informantene går i retning av at dommers bilde av seg selv generelt er sterkt relatert til det å være jurist. Samtidig kommenteres det at som jurist kan man ha ulike ståsted og roller, blant annet ved å skulle representere forskjellige partsinteresser. Men som dommer utøver man objektivitet og uavhengighet.

Fokuset på objektivitet og uavhengighet angis av noen av informantene å skille dommers syn på seg selv kontra jurister generelt. I tillegg kommenteres det at dommere formelt, i kraft av utøvelse av sin stilling, innehar en makt og myndighet andre jurister ikke har. Dette er også med i grunnlaget for at dommers syn på seg selv atskiller seg fra jurister generelt:

Dommernes bilde av seg selv er etter min mening dannet av selve rettssystemet, med uavhengige og upartiske domstoler og en deling av statsmakten. Dommerne er seg bevisste at det er de som forvalter dette (informant nr. 4).

Dessuten kommenteres det at dommernes uavhengighet og status som embetsmenn, samt lønnsnivået, vil kunne gi grunnlag for at dommere opplever at de har en høyere status enn en del andre jurister de sammenligner seg med.

På spørsmål om hvordan, og på hvilke arenaer, dommers bilde på seg selv dannes, framgår det av svarene fra informantene at dette i betydelig grad skjer allerede gjennom jusstudiet. Videre skjer dette i følge svarene blant annet gjennom yrkeserfaring i ulike juristroller (for eksempel advokat, påtalemyndighet) i samspill med andre, møter og dialog med andre dommere, egen inntreden i et dommerkollegium, media og samfunnet generelt. Ens egen personlighet vil også i følge svarene i undersøkelsen spille inn her i forhold til forming og utvikling av dommers bilde på seg selv. Blant informantene uttales det i denne sammenhengen at:

Bildet dannes under studiet, i retten og i møte med andre dommere. Det kan dannes i møter med samarbeidspartnere, i mediene og i personlige sammenhenger (informant nr. 2).

En annen informant uttaler at:

Hvordan en dommer skal se på seg selv presenteres relativt umiddelbart ved inntreden i et kollegium. Det forventes en umiddelbar "dommerfisering" (informant nr. 5).

Svarene viser, i forhold til hvordan jusstudiet virker inn på dannelsen av dommers bilde på seg selv, at jusstudiet har stor betydning. Det framgår at juristutdanningen i stor grad er rettet mot å anvende jussen for å løse rettsspørsmål, legge vekt på rettsavgjørelser og fokusere på faglige juridiske utfordringer – alt dette relaterer seg direkte til en dommers oppgaver. Det uttales eksempelvis at:

Utdannelsen som jurist er en grunnleggende basis for dommeryrket, og utdanningen er på mange måter skreddersydd for dommerjobben (informant nr. 3).

Det kommenteres videre at det å gjennomføre jusstudiet i seg selv er med på å understreke juristenes egenart, og det er i juristutdanningen fokus på dommernes og domstolenes makt og betydning i rettslivet og samfunnet generelt. Det framkommer også synspunkter på at de som får erfaring som dommerfullmektig¹⁶ ser på denne tiden som en fullføring av sin utdanning som jurist, og at denne perioden har betydning for dannelsen av selvbildet.

Det framkommer for øvrig synspunkter om at juristutdanningens betydning for dommers bilde på seg selv avtar med årene etter hvert som egen fartstid som dommer øker. Det kommenteres videre at rammene rundt dommerjobben og jobbens innhold etter hvert er viktige for dannelsen av dommers bilde på seg selv.

¹⁶ Dommerfullmektig: (Ofte yngre) jurist som ansettes for en tidsbegrenset periode (i utg.pkt. for to år, men med mulighet for et tredje) i den enkelte tingrett. En dommerfullmektig kan (med visse begrensninger) lede forhandlingene i retten og treffe avgjørelser. Ordningen med dommerfullmektiger skal blant annet bidra til å gi juridiske kandidater praksis fra domstolene. Det er per i dag ca. 140 dommerfullmektiger i tingrettene.

Disse synspunktene bidrar til at vi får et bilde av at utdanningen har stor betydning for dannelse av dommers profesjonsidentitet, men at utdanningens betydning over tid blir mindre etter hvert som man får stadig mer relevant yrkeserfaring.

5.3. Praksisfellesskap

Når det gjelder hvilken betydning fellesskapet mellom dommere har for hvordan dannelse og endring av bilde på seg selv skjer, angis det i svarene at jusstudiet og det å være utdannet jurist gir et utgangspunkt med en del fellesnevnerne. Det uttales samtidig at dommeryrket nok ikke skiller seg fra andre yrker i denne sammenhengen:

Sosialisering finner sted innenfor alle yrkesgrupper, ikke minst innenfor profesjoner, og dommere er ikke noe unntak i dette henseende (informant nr. 1).

Både det å lære sivil- og straffeprosess, samt å arbeide med prosess, virker samlende og disiplinerende med lik håndtering i henhold til loven, og man er lojal mot prosessen.

Videre framkommer det at det å være en del av dommerfellesskapet har en viss sosialiserende effekt, blant annet som følge av uskrevne normer og regler for hva man gjør eller ikke gjør, og hva som er riktige oppfatninger. Sosialiseringen skjer i følge svarene også gjennom en sterk bevissthet i forhold til faglig/etisk regelverk. Det understrekes samtidig at også i denne sammenhengen er dommernes uavhengighet viktig. Blant informantene uttales de også at dersom man ser bort i fra samarbeid i kollegiale domstoler og vanlig kollegialt fellesskap, er fellesskapet mellom dommere jevnt over lite utviklet, og *..Det er også stor forskjell på hvordan de forskjellige deltar i fellesskapet (informant nr. 4).*

Dannelse og endring av dommers profesjonsidentitet kan i følge svarene i undersøkelsen blant annet skje ved at det kommer inn nye dommere med annen erfaring og bakgrunn. Samtidig kommenteres det at det eksisterende fellesskapet er så sterkt og samtidig lite endringsvillig at nye dommere primært tilpasser seg det eksisterende framfor å bidra til endring av det bestående. Det vises til ytre hendelser, som den generelle samfunnsutviklingen med redusert respekt for autoriteter og generelt mindre formelle måter å forholde seg til hverandre på i ulike sammenhenger

(eksempelvis bruk av fornavn der det før var naturlig å bruke etternavn, kommunikasjon per e-post er mindre formell enn per brev mv.).

Andre ytre krefter som nevnes er utfordringer fra lovgiver (for eksempel ny tvistelov¹⁷) der det stilles krav om en annen type personlige egenskaper hos dommeren enn tidligere. Lederskap i domstolen er også her et punkt. Mer interesse overfor dommere som gruppe fra politikere, media og samfunnet generelt kan også spille inn her. En annen faktor som trekkes fram, er sterke og markerte dommere som med faglig og personlig autoritet og legitimitet i fellesskapet er meningsytrere og således kan være ambassadører for dannelse og endring av dommeres bilde på seg selv.

Ved spørsmålet om hvordan, og på hvilke arenaer den enkelte dommer kan påvirke et dommerfellesskap, framkommer det at dette kan skje i daglig omgang med kollegaer på de faglige og sosiale arenaer. Videre kan dette skje gjennom innspill/tilbakemeldinger til/fra kollegaer, opptreden og aktivitet i møter i og utenfor domstolene, i faglige fora og i den offentlige samfunnsdebatten. Her framkommer det også synspunkter på betydningen av ledelse i domstolene:

Et fellesskap mellom dommere påvirkes i sin hovedsak av sin lokale ledelse, gjennom det daglige virket og ... kompetansebygging både lokalt, men også regionalt og nasjonalt. Den økte profesjonalisering av domstollederne er en sentral nøkkel til endring (informant nr. 5).

Utover fellesskapet mellom dommere, kommer det fram at dommeres bilde på seg selv påvirkes blant annet av bevilgende myndigheters budsjettprioriteringer av domstolene. For eksempel budsjettkutt for domstolene i statsbudsjettet kan oppfattes som en nedvurdering av domstolers og dommeres betydning i samfunnet, noe som kan virke negativt inn på dommeres selvbilde. Videre har medias interesse for og eventuelle kritiske blikk på domstolene generelt og dommerne spesielt betydning. Det kommenteres også at ankeinstansenes¹⁸ avgjørelser og direkte eller indirekte tilbakemeldinger til dommere fra aktører under rettsforhandlinger har betydning for dommeres bilde av seg selv. Lovgivningen angis også å ha betydning. For øvrig kan

¹⁷ Tvisteloven (2005), trådte i kraft fra 1. januar 2008.

¹⁸ Ankeinstanser: lagmannsrettene og Høyesterett.

dommernes deltakelse i den alminnelige samfunnsdebatten, samt gjennom vanlig deltakelse i samfunnet også spille inn. Mye av dette oppsummeres i svaret fra en av informantene:

Andre arenaer som kan ha betydning for dommers bilde på seg selv, kan være deltakelse i den alminnelige samfunnsdebatten, medias rolle/omtale av dommere og domstolene, i forbindelse med samarbeid med og innspill fra andre etater og yrkesgrupper. Gjennom normal deltakelse i samfunnet (skole, barnehage, venner, naboer osv.). Hvordan andre oppfatter dommere på ulike arenaer i samfunnet vil trolig bidra til å skape et bilde av seg selv som dommer. Det at du er dommer kan påvirke hvordan du opptrer i det offentlige rom (informant nr. 3).

5.4. Endring i profesjonsidentitet

I intervjuguiden har vi ikke bedt informantene definere en uttømmende liste over hvilke forhold som påvirker dannelse, opprettholdelse, manifestering eller endring av dommers profesjonsidentitet. Vår ambisjon gjennom spørsmålene har vært å få noen eksempler på hvilke forhold som spiller inn.

På spørsmål om hvordan dommers bilde av seg selv endres over tid, svares det at med utgangspunkt i grunnleggende faktorer som uavhengighet, objektivitet og upartiskhet, skjer det lite endringer. Men det svares samtidig at dommere er en del av samfunnet, og deres bilde på seg selv vil endre seg mer eller mindre i takt med samfunnsendringene. Det vises til den generelle samfunnsutviklingen, eksempelvis synet på autoriteter i sin alminnelighet, nye lovregler (for eksempel tvisteloven) som krever en annen involvering og aktivitet fra dommeren, endringer i kriminalitets- og trusselbildet, mv. som i sum også påvirker endringer i dommers bilde av seg selv. Blant svarene kommenteres det at:

Det er ikke tvilsomt at dommernes syn på seg selv endres over tid. Dette skjer mye som en følge av naturlige utskiftninger og at også dommere påvirkes av samfunnsutviklingen. Dog med en betydelig treghet. En treghet som ikke udelt er negativ. Lovgiver gir også denne utviklingen enkelte kraftige puff som ved vedtakelsen av tvistemålsreformen hvor dommerne blir mer synlig og derved mer sårbar (informant nr. 5).

Av svarene framkommer det at de generelle samfunnsendringene innvirker på endringer i dommeres bilde på seg selv. Dette handler om at dommerne ikke virker i et vakuum uavhengig av samfunnsutviklingen. Det framkommer samtidig antakelser om at dess yngre man er som dommer, dess mer endringsvillig vil man være også i forhold til oppfatninger om seg selv og sin egen rolle. Det framholdes også at lovgiver (Stortinget) kan påvirke en utvikling gjennom endringer i lovverket.

Et annet punkt som kommer fram er at dommeres generelle selvbilde endres som følge av at det gjennom rekrutteringen velges ut kandidater med noe andre personlige egenskaper eller kvaliteter sammenlignet med tidligere. Dommere som profesjon har tradisjonelt hatt en høy status i samfunnet (en del av "øvrigheten"¹⁹). Det har etter vår erfaring vært en vanlig oppfatning at høystatusprofesjoner generelt har formet nye medlemmer i vel så stor grad som at de nye medlemmene har påvirket de eksisterende profesjonsmedlemmene. Hvorvidt dommerne som profesjon her skiller seg ut fra andre profesjoner med høy status har vi ikke grunnlag for å si.

Det kommenteres blant annet at endringer i dommernes bilde på seg selv kommer til uttrykk gjennom endringer i deres språkbruk, deres daglige omgang med andre aktører i retten, og med andre dommere og øvrige medarbeidere i domstolen. De er mer åpne mot samfunnet, mer opptatte av hvordan de opptrer, og mindre opptatte av å håndheve makt og kreve respekt. Det påpekes samtidig at samspillet mellom det som skjer innen dommerkollegiet og påvirkning utenfra også er en viktig faktor, videre at endringene i dommeres bilde på seg selv kan forsterke eller redusere dommerens vilje til å vurdere og å konkludere utradisjonelt i sine rettsavgjørelser.

Måten (rekrutteringsprosessen) dommere rekrutteres på influerer i følge hovedtyngden av svarene i utgangspunktet lite på dommeres bilde på seg selv. En av informantene uttaler imidlertid at:

Jeg har for min del vanskelig for å se at prosedyrene for dommerrekruttering og – utnevning har noen (i alle fall varig) påvirkning på dommernes selvbilde. Med ett unntak; den omstendighet at dommerne utnevnes av Kongen

¹⁹ "Øvrighet" har gjennom historien blitt brukt om embets- og tjenestemenn (for eksempel sorenskrivere, politimestere, fogder, offiserer, doktorer og prester) som utøvde offentlig myndighet overfor borgerne.

i statsråd og har særskilt vern i Grunnloven, understreker embetets samfunnsmessige betydning. Dette kan nok bidra til å påvirke selvbildet i positiv retning (informant nr. 1).

Det faktum at dommerne utnevnes av Kongen i statsråd og har særskilt vern i Grunnloven, gir i følge denne uttalelsen dommere en formell status og dette understreker dommernes samfunnsmessige betydning. En annen informant understreker sammenhengen mellom rekrutteringsmåte og hvem som rekrutteres:

Rekrutteringsmåten har nok først og fremst betydning for hvem som velges som dommere.. Prosedyren kan imidlertid også få betydning for dommeres bilde av seg selv – ved at hva som vektlegges og fokuseres kan gi viktige signaler som kan bli premisser av atskillig betydning for det bildet av seg selv som dannes hos den enkelte dommer, og over tid også i noen grad mer generelt hos dommerne som gruppe (informant nr. 6).

Det framkommer videre at rekrutteringsprosedyren primært har betydning for hvem som søker på dommerstillinger, dvs. hvilke kvaliteter søkerne har, og at dette således indirekte har betydning for dommeres bilde på seg selv. Ved en åpen rekrutteringsprosess, der det klart framgår hvilke kriterier som vektlegges ved utvelgelse av dommere, vil fokus på disse kriteriene kunne være med og påvirke dommeres syn på seg selv. Det kommenteres at i dag vektlegges personlige egenskaper mye mer enn før, mens tidligere var kandidatens eksamenskarakterer det primære kriteriet for utvelgelse.

Hva som vektlegges av relevante utvalgs-kriterier i rekrutterings- og seleksjonsprosessen oppfattes således å ha en større betydning i følge undersøkelsen. Vektleggingen av objektive kriterier som gode karakterer, relevant og tilstrekkelig lang yrkeserfaring med gode resultater, samt mer subjektive kriterier som personlig egnethet, har i følge svarene betydning for dommeres syn på seg selv.

Det framkommer også oppfatninger om at det er eksterne forhold som den generelle samfunnsutviklingen og lovgivers aktivitet som primært har betydning for endringer i dommeres bilde på seg selv. Svarene indikerer ikke samlet sett at opprettelsen av IR og DA i 2002 har virket nevneverdig inn på dette, for eksempel at:

Jeg har ingen holdepunkter for å mene at omleggingen i 2002 har hatt noen betydning for dommernes selvbilde, og jeg tviler på at det er tilfellet (informant nr. 1).

Mens en av de andre informantene uttaler at:

Slik jeg ser det har ikke endringer i rekrutteringsprosessen medført noen endring i hvordan dommerne ser på seg selv (informant nr. 5).

Samtidig som det hevdes av noen informanter at opprettelsen av IR og DA ikke har hatt noen stor innvirkning på dommeres bilde på seg selv, mener andre informanter det motsatte. Opprettelsen av IR og DA har i følge disse uttalelsene medført en markert grundigere og åpnere rekrutteringsprosess, kombinert med en større vektlegging av personlig egnethet/personlige egenskaper ved utvelgelse av nye dommere. Dette vil i følge kommentarene i neste omgang være med og påvirke dommeres bilde på seg selv.

Til denne diskusjonen er det også gitt innspill på at etableringen av IR og DA, og med det endring i rekrutteringsprosessen, i seg selv ikke har utløst nevneverdige endringer i dommeres bilde på seg selv. Men at det er de bakenforliggende lovendringer, dvs. lovgiver, som særlig har hatt betydning for endringer i dommeres bilde på seg selv. Svarene er samlet sett tvetydige i forhold til dette temaet. Er det slik at informantene ikke ønsker at det skal være en sammenheng her, eller kan svarene ha en sammenheng med profesjonens natur, der blant annet selvstendighet og uavhengighet er sentrale elementer?

5.5. Oppsummering

I undersøkelsen har informantene svart på spørsmål gruppert i fire kategorier: *omorganisering av rekrutteringspraksis, profesjonsidentitet, praksisfellesskap og endring i profesjonsidentitet.*

På spørsmål om omorganisering av rekrutteringspraksis ved opprettelsen av IR og DA i 2002, er informantene stort sett positive til dagens rekrutteringspraksis, og det vises til betydningen av å sikre domstolenes og dommernes uavhengighet. Av svarene framgår det også at det jevnt over er en oppfatning om at dagens ordning fungerer,

men det stilles spørsmål om blant annet DAs rolle i rekrutteringsprosessen og hvilke kriterier som reelt blir vektlagt når det rekrutteres nye dommere.

Uavhengighet og selvstendighet nevnes gjennomgående i svarene vedrørende dommeres profesjonsidentitet. Videre framkommer det at de fleste informantene ikke ser noe skarpt skille mellom jurister generelt og dommeres bilde på seg selv som individ eller gruppe i en profesjon. Flere av informantene trekker fram juristutdanningen som svært sentral for dommeres bilde på seg selv, men også utøvelsen av dommerrollen er blant de elementene som nevnes.

På spørsmål om praksisfellesskap svares det fra flere av informantene at juristutdanningen er sentral, men at det også skjer en viss påvirkning av dommeres bilde på seg selv gjennom individets utøvelse av dommeryrket som en del av en gruppe eller system. Av svarene framkommer det ikke noen klare uttalelser om at dommerne er å anse som et praksisfellesskap. Det kommer heller ikke uttalelser ut over enkelte kommentarer om hvordan et eventuelt praksisfellesskap fungerer blant dommere. Årsaken til dette kan være dommernes tydelige bilde av seg selv som selvstendige og uavhengige profesjonsutøvere.

Når det gjelder spørsmålene som gjelder endring i profesjonsidentitet, viser de fleste av informantene til eksempelvis den generelle samfunnsutviklingen, turnover blant dommerne og nye lovregler som forhold som kan påvirke dommeres profesjonsidentitet. Måten dommere rekrutteres på har i følge de fleste svarene liten betydning. Men det framkommer også blant informantene synspunkter på at rekrutteringsprosessen kan ha betydning for det bildet dommere har på seg selv og hvordan dette bildet vil utvikle seg over tid. Dette begrunnes med at endringene i rekrutteringsprosessen som følge av opprettelsen av IR og DA i 2002 må virke over et lengre tidsrom før man kan se noen effekt i forhold til dommeres profesjonsidentitet.

Med utgangspunkt i våre tre definerte forskningsspørsmål (kapittel 3.8), analyserer og diskuterer vi funnene i undersøkelsen i neste kapittel.

6. Diskusjon og konklusjon

I dette kapitlet diskuterer vi informantenes svar og våre empiriske funn sett i forhold til beskrivelsene og teorijennomgangen i kapitlene 2 og 3.

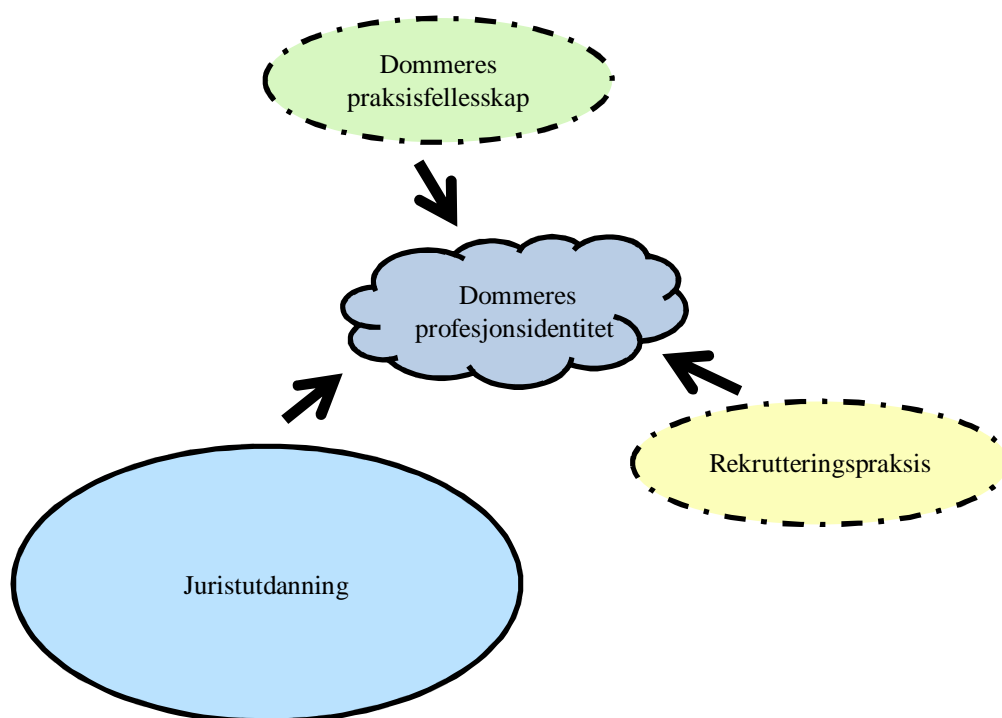
Vår overordnede problemstilling om hvilken betydning rekrutteringspraksis, juristutdanning og praksisfellesskap har for dommeres profesjonsidentitet gjenspeiles i kapittel 3 der vi formulerte følgende tre konkrete forskningsspørsmål:

- *Hvilken betydning har rekrutteringspraksis for dommeres profesjonsidentitet?*
- *Hvilken betydning har juristutdanningen for dommeres profesjonsidentitet?*
- *Hvilken betydning har praksisfellesskapet for dommeres profesjonsidentitet?*

Under hvert av disse tre forskningsspørsmålene vil vi diskutere et funn som har påkalt oppmerksomhet – et fellestrekk er at disse funnene representerer et avvik fra det vi hadde forventet da vi satte i gang med undersøkelsen. Funnene er egnet til å belyse hvert av de tre forskningsspørsmålene med grunnlag i det teoretiske rammeverket, og de representerer for oss faglige utfordringer. Vi er presentert faglige "mysterier" som krever utforskning. Mysterietermen har vi ubeskjeden lånt fra Alvesson og Kärreman (2007). Dette er våre mysterier for diskusjon – og mulig konklusjon.

I figur 5 nedenfor illustrerer vi våre funn som oppsummert er følgende:

- *Rekrutteringspraksisen har liten betydning for dommeres profesjonsidentitet.*
- *Juristutdanningen har stor betydning for dommeres profesjonsidentitet.*
- *Dommeres praksisfellesskap har liten betydning for profesjonsidentiteten.*



Figur 5. Betydningen av juristutdanning, praksisfellesskap og rekrutteringspraksis..

Figuren illustrerer at mens betydningen av både rekrutteringspraksis og praksisfellesskap er liten og uklar (derav faktorenes stiplede omkrets), har juristutdanningen stor betydning for dommeres profesjonsidentitet.

6.1. Betydningen av rekrutteringspraksis

Hvilken betydning har omorganisering av rekrutteringspraksis for dommeres profesjonsidentitet?

Av studien vår finner vi at omorganisering av rekrutteringspraksis i form av opprettelsen av IR og DA i 2002 har liten betydning for dommeres profesjonsidentitet. Vi har ikke funnet teoretiske holdepunkter for at endringer i ytre organisering av rekrutteringsprosessen skal ha en merkbar effekt på profesjonsidentiteten. I forhold til problemstillingen vår er det ikke tale om en omorganisering av selve profesjonsutøvelsen, eller endringer av det ytre rammeverk for hvem som skal regnes som utøver av en profesjon (stramme inn og øke eksklusiviteten mv.), grensesnittet mot andre profesjoner e.l. Temaet for

undersøkelsen har vært endringer i innretningen av rekruttering og seleksjon - selve prosedyren eller rekrutteringspraksisen.

Bakgrunnen for vår forforståelse og antakelse om at det hadde skjedd en påvirkning, kom fra vår kunnskap om effekten av omorganiseringer og endringer i organisasjoner, herunder relevant litteratur om hvordan organisasjoner tar til seg endringer. Vi ser selvsagt at endringene i rekrutteringspraksis for norske dommere ikke skjer innen rammen av en bestemt organisasjon. Omorganisering av rekrutteringspraksis er ikke organisasjonsendring, men vi mener likevel at et ståsted med utgangspunkt i organisasjonsendringer og lærende organisasjoner kan gi faglige innspill av nytte for en drøfting av våre funn.

Selv om dommerrekrutteringen er en oppgave for flere organisasjoner – Justisdepartementet, IR og DA – og dommerne ikke er noen entydig organisert størrelse i denne sammenhengen, mener vi det er relevant å se noe på teorier om læring og endring, jf. at vi oppfatter profesjonsidentitet som en dynamisk størrelse. Dommerne oppfattes gjerne som en enhetlig gruppe og tilskrives felles oppfatninger. Det som spesifikt oppfattes som interessant teori i denne sammenhengen er forutsetningene for læring – og ikke minst relevant i lys av det tilsynelatende fravær av endring i forhold til profesjonsidentiteten - hvorfor endringer ikke finner sted, møter motstand.

Stemmene fra informantene forteller en annen historie enn det vi hadde antatt før undersøkelsen. Gjennomgående tillegges omorganiseringen liten – eller i beste fall en begrenset – betydning for dommeres profesjonsidentitet. Det er her viktig hele tiden å ha klart for seg hva som omtales som objekt for endringen, nemlig profesjonsidentiteten. Andre effekter og konsekvenser av omorganiseringen er det mindre grunn til å undres over.

Informantene synes gjennomgående å være av den oppfatning at rekrutteringsarbeidet har blitt profesjonalisert og mer åpent. Det er mer usikkert om omorganiseringen av praksis har medført at det rekrutteres kvalitativt bedre i betydningen at man har høynet kvaliteten på de som utnevnes etter etableringen av IR. Å ta stilling til det medfører en rekke utfordringer, ikke minst skal kvalitet som begrep defineres, og det

skal operasjonaliseres og konkretiseres slik at det er mulig å gjennomføre en metodisk forsvarlig undersøkelse. Vi har ingen sikker kunnskap om det har funnet sted en utvikling av kvaliteten på de dommere som utnevnes, verken en bedring eller forverring. Fra enkelte hold²⁰ er dette ved flere anledninger etterspurt og angitt som et mulig og velegnet tema for en bredere anlagt undersøkelse / forskningsprosjekt.

Vi tar med oss i vurderingen av dette funnet at omorganiseringen av rekrutteringspraksisen ikke er kombinert med en endring av kriteriene for utvelgelse, i alle fall ikke de formulerte og formelle. Når det gjelder de mer skjønnsbaserte vurderinger, de som ikke følger av domstoloven, er det enkelte av informantene som antyder at det ikke kun har skjedd en omorganisering, men at de også har skjedd en materiell praksisendring. Mer presist sies det at IR oppfattes å legge mer vekt på subjektive og skjønsmessige forhold, slik som personlige egenskaper og egnethet, enn det som var tilfelle under den tidligere organiseringen av dommerrekrutteringen.

IRs praksis- og policynotat (2013) har en bred omtale av Dommeregenskaper og kvalifikasjoner på s. 9 flg. De personlige egenskaper er der gitt en sentral og uttalt posisjon. IR har en gjennomgang av relevante vurderingsmomenter som samarbeidsevner, selvstendighet, ydmykhet, evne til ivaretagelse av parter med forskjellige behov, etisk standard og stor personlig integritet. Dette er elementer ved vurderingen av egnetheten som sikkert var fremme også under den tidligere organisering og praksis, men forskjellen er at dette nå er eksplisitt formulert og gjort åpent tilgjengelig. Hvor stor den reelle endringen i materiell praksis er, kan diskuteres, men det er etter vår mening ikke tvilsomt at det gjennom selve eksistensen av disse formulerte kriteriene er skapt en oppfatning av en materiell endring, i alle fall hos en del dommere. Det tenker vi er en omstendighet som kan virke inn på dommeres profesjonsidentitet. Dette vil i så fall være i form av en indirekte effekt – omorganiseringen har gjort vektleggingen av disse mer skjønsmessige kriteriene mulig, eller i det minste enklere.

En vurdering i denne sammenhengen er å se på omorganiseringens omfang/ styrke, i betydningen hvor stor del av det ytre er egentlig endret – og hvor relevant er dette i

²⁰ Dette er blant annet adressert fra Den norske Dommerforening.

relasjon til (ytre) forhold som kan virke inn på dommernes profesjonsidentitet. En av informantene er inne på betydningen av ytre formaliteter i forhold til bildet på seg selv:

... den omstendighet at dommerne utnevnes av Kongen i statsråd og har særskilt vern i Grunnloven, understreker embetets samfunnsmessige betydning. Dette kan nok bidra til å påvirke selvbildet i positiv retning (informant nr. 1).

Vedkommende peker på utnevningen som embetsmann slik dette er bestemt i Grunnloven. Dette oppfatter informanten som en ytre attributt som virker inn på hvordan dommere oppfatter seg selv og den profesjon de gjennom denne formalprosessen blir en del av.

I tillegg til at utnevningen som embetsmann etter Grunnloven står uendret, er det heller ikke foretatt noen endringer av de formalkrav for å kunne bli dommer som følger av domstolloven §§ 53 – 55. Kravene til norsk statsborgerskap, mastergrad i rettsvitenskap, alder, høye krav til faglige kvalifikasjoner mv. er uendret. Disse ytre formalkravene består også etter omorganiseringen av rekrutteringspraksisen i 2002. Vår oppfatning er at med uendrede grunnleggende formalkrav er det påregnelig at endringseffekten for dommeres profesjonsidentitet blir begrenset. Eller formulert på en annen måte: sannsynligheten for endringer i profesjonsidentiteten ville vært mye større om det samtidig hadde skjedd en endring av formalkriteriene. Endringene ville etter vår mening også inntruffet raskere enn de mulige (og mer begrensede) endringer i profesjonsidentiteten som følger av endret rekrutteringspraksis i 2002.

I vår diskusjon er det etter vår oppfatning også et moment av betydning at det tross alt har gått begrenset med tid siden omorganiseringen fant sted. 11 år er etter vår oppfatning kort tid i forhold til domstolenes og dommernes historie. Et slikt standpunkt kan selvsagt utfordres. Generelt kan man stille spørsmålet om hvor lang tid det må gå fra det skjer en endring av rekrutteringspraksis til dette gjenspeiles i endret profesjonsidentitet. I mange sammenhenger er ti år lenge, men vår oppfatning er at det i denne sammenhengen nok er for liten tid til å kunne felle en endelig dom. Vi mener det gir god mening å anta at det særlig i forhold til dommeres profesjonsidentitet er påregnelig at endringer tar tid. Dommerrollen er formet over

lang tid og det er etter vår oppfatning naturlig at endringer, og da særlig uttrykte og sporbare endringer, vil ta tid. Jurister blir ofte beskyldt for å være konservative og konserverende (i betydningen tradisjonsvernende). Kanskje ville en omorganisering av rekrutteringspraksis ha hatt til utsikt å påvirke profesjonsidentiteten raskere om det gjaldt andre yrker og profesjoner? Formulert på en annen måte er spørsmålet om det for dommeres vedkommende eksisterer en spesiell motstand mot endring.

Vi har tidligere under drøftingene henvist til endring og læring i organisasjoner. Forklaringer for endringsmotstand i organisasjoner mener vi kan ha interesse i drøftingen av hvorfor en omorganisering av praksis synes å ha ingen eller liten endring som konsekvens. Behovet for trygghet, i form av stabilitet og forutsigbarhet, kan forklare endringsmotstand. Dette er et moment som sett i lys av den ovenstående beskrivelsen av jurister som tradisjonsvernende, kan være relevant. Viktigheten av trygghetssøkingen kan sees i sammenheng med behovet for å bevare et konsistent selvbilde. Det er likevel etter vår oppfatning grunn til å være forsiktig med å konkludere for bastant på dette punktet. Vår oppfatning er at dommeres profesjonelle selvbilde er solid forankret i en faglig og menneskelig selvtillit, slik at et annet moment som gjerne holdes frem som begrunnelse for trygghetsbehovet – å unngå angst og usikkerhet – ikke gjør seg gjeldende med særlig tyngde.

Et annet forhold som gjerne trekkes inn, er medvirkning. Kan endringsmotstanden fra dommerne sees som uttrykk for en konsekvens av manglende medvirkning til den omorganisering av praksis som har funnet sted? Opprettelsen av IR og DA kom etter en grundig utredning og saksbehandling, med offentlig utredning av de helt grunnleggende sider av omleggingen (jf. NOU 1999:19) og den etterfølgende prosessen med høring og behandling i Stortinget før vedtakelse som endring i lov. Dommerne som gruppe hadde ingen formell og unik rolle i dette, men dommere var sentrale i utredningsarbeidet. Hvorvidt den enkelte dommer hadde opplevelsen av å medvirke og være gjort til del av den forestående endringen, vet vi ikke noe om. Det er etter vår oppfatning grunn til å anta at interesse og involveringslyst var ujevnt fordelt blant norske dommere. Konsekvensen av manglende medvirkning eller opplevelse av det, kan bli sviktende eierforhold til endringsprosessen. Dommere er imidlertid profesjonelt trent i å forholde seg til lovendringer, om de har vært med på å påvirke innholdet eller ikke. Vår oppfatning er at manglende medvirkning som

forklaring på manglende endringseffekt for profesjonsidentiteten etter omorganiseringen av rekrutteringspraksis, neppe er sentral.

Selv om vi ikke, verken gjennom teori eller empiri, finner grunnlag for entydig å kunne si at endret rekrutteringsprosess medfører endringer i profesjonsidentitet, holder vi det åpent om man kan se at det skjer endringer over tid. Støtte for et slikt syn finner vi i alle fall hos en av informantene som blant annet påpeker at den økte åpenheten om hva som vektlegges som ønskede dommeregenskaper vil ha en effekt på hvordan dommere ser på seg selv som profesjonsutøvere:

Omorganisering av rekrutteringsprosessen har medført en markert grundigere saksbehandling, slik at mer skjønnsmessige kriterier (...) har blitt grundigere belyst og dermed har kunnet vektlegges mer. Vurderingsgrunnlaget har således reelt sett blitt substansielt bredere enn eksamenskarakter og praksisens lengde... Over tid kan dette ha medført en økende andel av dommere som har noen andre dommerkvaliteter og også et noe annet bilde av seg selv..(informant nr. 6).

Tidsaspektet kan således være en mulig forklaring på hvorfor dette funnet presenterte seg som et lite mysterium for oss ved gjennomgangen av svarene fra informantene.

6.2. Juristutdanningens betydning

Hvilken betydning har utdanning for dommeres profesjonsidentitet?

Studien viser at den formelle teoretiske fagdannelsen som skjer gjennom universitetsstudier av juss, er helt sentral i dannelsen av dommeres profesjonsidentitet. Dette bekreftes ved at utdanningen i den empiriske studien synes å ha en overraskende stor betydning. Funnet utløser et stort *hvorfor*. Vi tror det kan være flere grunner til dette – og vil peke på følgende:

Jussen er som universitetsfag en disiplin som er utviklet over flere hundre år. Det er en lang tradisjon for skriftliggjøring og teoretisering av jussen som fag. De juridiske studier på profesjonsnivå er tuftet på en solid egenart for faget som sådant. Satt inn i konteksten av vårt teoretiske rammeverk, er det naturlig å vise til Nylehn og Støkkens (2002) omtale av ulike profesjonsgrader, bedømt ut fra kunnskapsgrunnlaget. Jussen

som fag har et kunnskapsgrunnlag framskaffet nettopp gjennom systematisk og institusjonalisert forskning. Studentene møter på jusstudiet en tung akademisk tradisjon, og studentene skal eksponeres for denne gjennom et relativt langt studieløp.

Et annet element som også trekkes fram av Nylehn og Støkken (ibid) i diskusjonen om profesjonsgrad, er om verdigrunnlaget for profesjonen er autotelisk (begrunner seg selv). Grunnleggende for studier av juss som fag er oppfatning av rettferdighet. Jussen og rettsanvendelsen skal ideelt sett tangere det som oppfattes som rettferdig. Som vitenskapelig og strengt juridisk term er rettferdighet ikke autoritativt definert og klart avgrenset. Det operasjonaliserte rettferdighetsbegrep som allmenn, omforent størrelse er vanskelig tenkbart, men som uttalt ideal utløser det ikke sterke motargumenter. Jusstudiene skjer altså mot et bakteppe av et tungt teoretisk kunnskapsgrunnlag og med støtte i rettferdighet som allment ideal og verdigrunnlag. Det støtter opp om den sterke posisjonen i dannelsen av juristers profesjonsidentitet for utdanningen som undersøkelsen viser.

Et annet forhold fremhevet av Hernes (2002) i diskusjonen om profesjonsgrad, er forholdstallet mellom antallet som gjennomgår utdanningen og de som senere utøver den angjeldende profesjonen. For jussens vedkommende er det slik at kun et mindretall av juristene ender opp som dommere. Det skulle indikere at dommeryrket har liten profesjonsgrad. Vi mener likevel at det ikke er tilfelle. Juristutdanningen er ingen spesifikk dommerutdanning, slik at et stort innslag av avhoppere (i forhold til dommeryrket) ikke nødvendigvis representerer noe negativt. Avhopperne er dessuten ikke bare jurister som reelt sett har dommeryrket som en karrieremessig mulighet. For mange av dem er det en nødvendighet å arbeide med noe annet fordi åpningen til en dommerkarriere er begrenset, endog ikke-eksisterende, fordi det stilles strenge krav til faglig dyktighet og personlig egnethet.

Et annet moment som Hernes (ibid) peker på ved vurderingen av profesjonsgrad, er andelen inntrengere til yrket. For dommeryrket er dette intet problem; for å bli dommer må man være jurist, det følger av domstollovens formalkrav for å kunne utnevnes til dommer. Profesjonsgraden svekkes altså ikke ved at profesjonsutøvelsen skjer ved personer som kommer til dommeryrket med annen utdanning enn juristutdannelsen. Et særlig spørsmål med den økende internasjonaliseringen, også

innen utdanning, kan være innslag av søkere med tilsvarende utenlandsk utdanning. Utenlandsk tilsvarende juristutdanning kan kvalifisere for stilling som dommer i norsk domstol. Vi mener dette uansett vil være personer med en sammenlignbar utdanningsbakgrunn hvor det er grunn til å anta at betydningen av utdanningen for profesjonsidentiteten vil tilsvare det vi ser i undersøkelsen for dommere med juristutdanning fra norsk lærested.

I tillegg oppfatter mange jusstudiet som en forberedelse til å bli dommer, jf. uttalelsen fra en av informantene:

..Juristutdanningen er i stor grad rettet inn mot å løse rettsspørsmål, altså den virksomhet dommerne utøver (informant nr. 1).

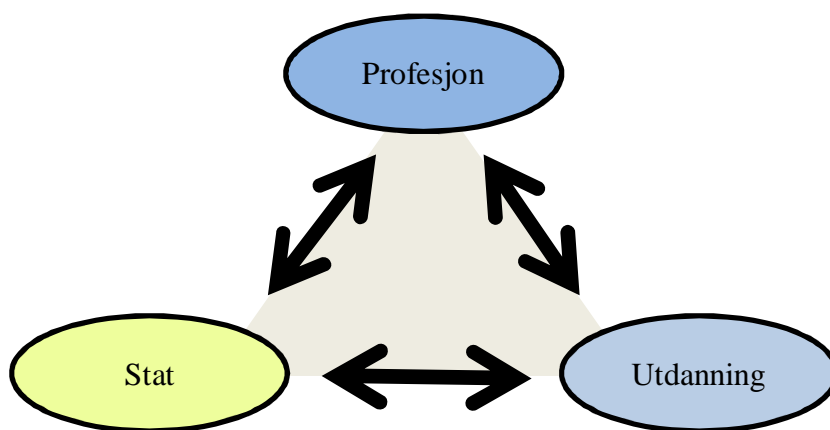
Dette er en uttalelse som kommer fra en jurist som har mange års erfaring som dommer. Uttalelsen sier intet om denne personen hadde samme oppfatning også under studietiden. Det er grunn til å anta at denne type innsikt er sterkt preget av personlig erfaring. Blir dette utkommunisert, vil det kunne danne en mer generell oppfatning av at jusstudiet er særlig godt egnet som forberedelse til en dommerjobb senere i (jurist-) livet. Det kan da virke som en mulig forsterker, ved at studentene under studieløpet gjøres oppmerksom på at jusstudiet gir god forberedelse til en mulig senere dommerstilling.

Utdanningen er saklig sterkt relatert til dommernes rolle som aktør i rettssystemet. Juristutdannelsen har virkning i tid som overstiger det å forberede juridiske kandidater på den kommende karrieren og dannelse av en mer profesjonsspesifikk identitet. Undersøkelsen indikerer at den generelle identitetsdannelsen som skjer under studiet henger ved juristene, selv om de under videre yrkesaktivitet arbeider i svært ulike stillinger.

Med en juristutdanning ved læresteder som i stigende grad er åpen for impulser fra det praktiske rettsliv, jf. omtalen av de moderne studieløpene mot master i rettsvitenskap, ligger det til rette for at profesjonens praksis (i dette tilfelle dommere) gir impulser tilbake til akademia. Staten er en aktør i dette bildet, som eier og driver av universitetene og ved at den dømmende virksomheten er statlig. Motstykket i denne sammenhengen ville være de rent private tilbud av utdanning og tvisteløsning i privat

regi. Utdanningsinstitusjonene – de juridiske fakultetene – opererer i et samvirke med stat og dommerprofesjonen, hvor de gjensidig påvirker hverandre.

Dette samvirket illustrerer vi i figur 6, som viser stat, profesjon og utdanning som et interaktivt triangel:



Figur 6. Stat, profesjon og utdanning som et interaktivt triangel.

Figuren angir sammenhenger mellom staten, etablering og utvikling av profesjoner, samt institusjonalisering av utdanning. Vi illustrerer her relasjoner mellom disse tre elementene, og at de virker gjensidig (interaktivt) inn på hverandre. Når vi velger å framstille relasjonene mellom stat, profesjon og institusjonalisert utdanning som et triangel, sier vi ikke noe om hvorvidt noen av sammenhengene er sterkere eller viktigere enn andre. Formentlig er relasjonene heller ikke konstante over tid. Et slikt fungerende samvirke i et interaktivt triangel bidrar til at utdanningen over tid beholder sin posisjon som sterkt dannende for profesjonsidentitet, fordi den teoretiske utdanningen oppfattes som faglig oppdatert og relevant for senere profesjonsutøvelse. Jussen som universitetsfag følger med i tiden gjennom impulsene fra praksisfeltet som det praktiserende rettsliv utgjør.

Et annet moment i diskusjonen av utdanningens betydning for profesjonsidentiteten, er at det under studiet er betydelig fokus på metode. Det formuleres gjerne som at hovedhensikten med studiene er å produsere kandidater som behersker den juridiske metode. Det viktigste er ikke å huske og kunne gjenfortelle mengder av materiell og prosessuell juss. Det avgjørende er om kandidatene kan bruke rettskildene korrekt og

tenke juridisk. Vi tror at dette sterke fokuset på metode er dannende for hvordan jurister oppfatter seg som fagpersoner; dette er essensen av det som gjør at man kaller seg jurist. Irgens (2007) skiller mellom fag- og profesjonsstudier som to hovedgrupper av studier. Profesjonsstudiene holdes frem som studier som fører frem til en spesiell profesjonskunnskap. Jusstudiet er ikke et dommerprofesjonsstudium, det er et fagstudium for rettsvitenskap. Konsekvensen av det mener vi blir at jurister uteksamineres med et sterkt fagfokus, ikke primært et profesjonsfokus, herunder dommer. Sentralt i dette fagfokuset er tilegnelsen av den juridiske metode. Undersøkelsen vår tyder på at resultatet er at man vedblir å oppfatte seg som først og fremst som del av det juridiske fagfellesskapet, dernest er man dommer.

Med i bildet hører etter vår oppfatning også den omstendighet at de fem årene som må tilbringes på et juridisk fakultet for å bli jurist, for de aller fleste gjøres unna i begynnelsen av 20-årene. Det er grunn til å anta at dette er formative år for de fleste; ikke lengre tenåringer, men likevel ikke ferdig med å finne sin voksne identitet. Sammen med formingen av personlig identitet finner det sted en faglig og yrkesmessig identitetsdannelse. Tung faglig dannelse kommer i år av livet hvor det for det første er slik at studentene er unge av år og formbare, for det andre har regulært ingen av studentene noen annen fagidentitet som skal fortrenkes eller avlæres. Effekten av studiet og tilegnelsen av metoden blir stor – dette blir lett "lære for livet".

Ställvik (2009) er inne på dette temaet og sier at studieløpet frem til juridisk embetseksamen har en sterkt sosialiserende effekt. Han bringer, slik vi oppfatter det, med dette inn en dimensjon utover det snevert faglige, nemlig oppfatningen av etableringen av et felles kollegium. Dette strekker seg utover det faglige fellesskapet som skapes gjennom å ha tatt del i den samme vitenskapstradisjonen og det å beherske samme faglige metodeverktøy. Ställvik (ibid) mener det sannsynligvis finnes en viss kollegial identifikasjon mellom personer med denne juridiske eksamen, til tross for at det i den påfølgende yrkeskarrieren kan være mer som skiller enn som er sammenfallende i utøvelsen av jussen som fag (om man i det hele tatt har en rent juridisk stilling).

Vi er usikre på om det eksisterer en fellesskapsfølelse blant norske jurister som strekker seg utover det faglige. En innfallsvinkel for diskusjon i denne sammenheng vil være om rekrutteringen av jusstudenter skjer fra bestemte samfunnsgrupper og sosiale klasser. Repstad (2002) antar at rekruttering og seleksjon til ulike studier har større betydning enn den sosialisering som skjer under studiene. I tidligere tider kom nok gjennomsnittsstudenten ved de juridiske fakulteter fra familier med en solid sosioøkonomisk bakgrunn. Det kunne gi grunnlag for en videreføring av en klassetenking og utvikle en elitistisk oppfatning av jurister som fagpersoner. Dette ble forsterket etter endt studietid, ved at jusstudiet for mange var den formelle inngangen til prestisjefylte og innflytelsesrike stillinger.

Med tilgangen til statlig studiefinansiering, muligheter for desentralisert studiegjennomføring og generelt større sosial mobilitet, mener vi det i dagens Norge ikke er særlig grunnlag for å hevde at jusstudiet bidrar til å danne en fellesskapsfølelse utover det rent faglige. Det etableres neppe noen oppfatning av å tilhøre en opphøyet del av den norske virkeligheten. I den grad enkelte jurister oppviser arrogante eller elitistiske holdninger og væremåte, må forklaringen etter vår oppfatning søkes på annet og mer individbasert hold enn den sosialisering som foregår ved lærestedene i samvirke med sosioøkonomisk bakgrunnen.

En konsekvens av at størstedelen av den grunnleggende profesjonsidentiteten synes å komme på plass allerede under studietiden, gjør det betimelig å stille spørsmålsteget ved om det i det hele tatt gir noen mening å snakke om en egen profesjonsidentitet for dommere. Er ikke det vesentlige i denne sammenhengen at det finnes en overbyggende felles juristidentitet, så grunnfestet at den senere yrkesutøvelse kun i begrenset grad evner å påvirke det profesjonsmessige selvbildet? En enhetlig og tydelig profesjonsidentitet for jurister generelt, skapt primært gjennom et lengre universitetsstudium, gir lite rom for en senere og selvstendig profesjonsidentitet som dommer.

Vi skal selvsagt utvise forsiktighet når det gjelder å konkludere særlig bastant på bakgrunn av en så begrenset undersøkelse som den vi har gjennomført med denne masteroppgaven. Det er likevel entydige og tydelige svar som kommer frem gjennom informantenes meninger. Kanskje er det uansett ingen stor overraskelse; dommere er

først og fremst jurister, sågar dyktige sådanne, mer enn de er en egen profesjon løsrevet fra den øvrige juridiske yrkesverden.

6.3. Betydningen av praksisfellesskap

Hvilken betydning har praksisfellesskapet for dommeres profesjonsidentitet?

Studien viser at dommeres praksisfellesskap har begrenset betydning for dommeres profesjonsidentitet. Med utgangspunkt i Lave og Wenger (1991) sin definisjon og beskrivelse av praksisfellesskap, kan det diskuteres om dommere har et praksisfellesskap. Dommere som en eksklusiv gruppe med begrenset antall deltakere har felles rammer for oppgavene de skal utføre (gjeldende rettsregler og etiske regler), de skal alle utføre samme type aktiviteter (utføre dommeroppgaver), og de utfører sine dommeroppgaver innenfor et felles system (rettssystemet, domstolene). I tillegg innehar dommerne sine stillinger i mange år.

Utviklingen av lovverk og rettspraksis bygger på tidligere kunnskap og erfaring, og det skjer en kunnskapsoverføring fra tidligere utøvelse av dommergjerningen til hvordan dagens dommere utøver sitt virke. Før institusjonaliseringen av utdanning, ble praksisfellesskapets kunnskap overlevert gjennom samarbeid, praksis og erfaringsoverføring fra eldre og erfarne til yngre utøvere av profesjonen. Dommerne har også i dag, med lang formell utdanningsbakgrunn, felles arenaer for kunnskapsdeling og kompetanseutvikling.

Lave og Wengers (ibid) beskrivelser av praksisfellesskap gir oss altså grunnlag for å se på dommeres praksisfellesskap, og Wengers teori om læring i praksisfellesskap underbygger vårt forskningsspørsmål. Ut i fra teorien vi har brukt har vi derfor ment å ha grunnlag for å anse dommere å ha et praksisfellesskap.

Ut i fra våre empiriske funn har vi ikke lenger entydig dekning for å anse dommerne å ha et tydelig praksisfellesskap slik det defineres av Lave og Wenger (1991). Dette underbygges for øvrig av flere av svarene vedrørende praksisfellesskap. Informantene nevner blant annet ytre hendelser i form av den generelle samfunnsutviklingen, lovendringer mv. som har betydning for dommeres profesjonsidentitet. Blant

informantene uttales det at det skjer en form for sosialisering innenfor dommeryrket, på samme måte som det gjør i alle yrkesgrupper. Av svarene framgår det videre blant annet at:

Bortsett fra samarbeid i kollegiale domstoler og vanlig kollegialt arbeid fellesskap er fellesskapet mellom dommere lite utviklet (informant nr. 4).

Det utdypes videre blant informantene at:

.. dommeres selvstendige stilling og arbeidsutførelse, fravær av teamarbeid (særlig i tingrettene), tradisjonelt få fellesarenaer/møtepunkter, lite samordnings og konsensusarbeid osv. Dette er forhold ved dommerrollen som kan bidra til å svekke betydningen av profesjonsfellesskap (informant nr. 3).

Med grunnlag i vår teorigjennomgang vedrørende praksisfellesskap og mer spesifikt dommeres praksisfellesskap, mente vi å finne tilstrekkelig dekning for å mene – og forvente - at dommere er del av et praksisfellesskap. Men hvor sterkt dette praksisfellesskapet virker inn på dommeres profesjonsidentitet fant vi ikke svar på i teorien. Vår tilnærming ble da så langt ikke om hvorvidt det finnes et praksisfellesskap, men heller å stille spørsmål videre om hvilken betydning praksisfellesskapet har for dommeres profesjonsidentitet.

Bildet er imidlertid ikke absolutt og entydig. Andre informanter kommer med uttalelser som går i motsatt retning, uttrykt som at:

.. fellesskapet er viktig som dannelsesbase (informant nr. 2) og Generelt må det kunne sies at fellesskapet mellom dommere har stor betydning for dannelse og endring av dommeres bilde av seg selv (informant nr. 6).

På grunnlag av vår teorigjennomgang og svarene fra noen av informantene, fastholder vi at dommere er del av et praksisfellesskap – dette legger vi som en premiss i den videre diskusjonen. Men vi konkluderer med at praksisfellesskapet er generelt svakere og har begrenset betydning for dannelse og endring av dommeres profesjonsidentitet enn det vi mente å finne ut i fra teori. Dette kan vi for så vidt også se på som et selvstendig og klart funn i undersøkelsen, egnet for videre diskusjon, men for å avgrense diskusjonen i denne oppgaven tar vi ikke dette videre her. Med konklusjonen om et svakere og mindre entydig praksisfellesskap enn tidligere, svekker vi samtidig betydningen av relasjonen mellom dommeres profesjonsidentitet

og praksisfellesskap. Dette samsvarer direkte med vårt funn om at dommeres praksisfellesskap har mindre betydning for dommeres profesjonsidentitet.

Hvorfor er det slik? Hvordan kan vi forklare dette? I den grad dommere er del av et praksisfellesskap, blir de en del av dette fellesskapet langt ut i sin yrkeskarriere. Med en gjennomsnittsalder for dommere ved utnevning på i underkant av 50 år, vil mange dommere ha minst 20 års yrkeserfaring som jurist før de begynner som dommere. De er således vel etablerte jurister i ulike typer relevante stillinger utenfor domstolene, og har allerede gjennom mange års erfaring i yrkeslivet utviklet en selvstendighet og et profesjonelt selvbilde basert på egen erfaring og eget faglig og menneskelig ståsted.

Dommere kommer altså inn i et praksisfellesskap et langt stykke ut sin i karriere, og mange av dem er nok ut i fra alder og erfaring ikke lengre så "formbare". En av informantene snakker imidlertid om en "dommerfisering" så snart dommerne kommer inn i et dommerkollegium:

Hvordan en dommer skal se på seg selv presenteres relativt umiddelbart ved inntreden i et kollegium. Det forventes en umiddelbar "dommerfisering"
(informant nr. 5).

Men de øvrige informantene er tilsvarende opptatte av at den enkelte dommers selvstendighet og uavhengighet er sterkere enn opplevelsen av fellesskap. Dette ville kunne vært noe annerledes dersom dommerne hadde blitt rekruttert inn i domstolene på en tidligere fase i yrkeskarrieren, slik for eksempel det gjøres i Sverige og flere andre sammenlignbare land der jurister utdannes inn i en egen "dommerbane". I et slikt system vil en "dommerfisering" ha bedre vilkår.

Funn i undersøkelsen gir oss grunnlag for å konkludere med at den juridiske utdanningen har betydning for profesjonsidentiteten. Denne konklusjonen får konsekvenser også i forhold til praksisfellesskapets betydning. Slik vi vurderer det svekker konklusjonen om at utdanningens betydning er viktig betydningen av praksisfellesskapet. Jussen, både utdanningsløpet og det å ha en avsluttet utdanning som jurist, legger således på mange måter grunnlaget for et vel så tydelig praksisfellesskap – et juristfellesskap framfor et praksisfellesskap for dommere.

Et annet forhold som kan bidra til å forklare at dommeres praksisfellesskap ikke er så sterkt, er at dommere i kraft av sin rolle og funksjon som dommere er selvstendige og uavhengige. Dette understrekes også i svarene i undersøkelsen, der informantene gjentatte ganger omtaler dommere med ord som stor selvstendighet og objektivitet, upartiskhet og uavhengighet. Dommerne utnevnes av Kongen i statsråd. Gjennom utnevning til embetsmann, har den enkelte dommer et stort ansvar - og en mulighet og plikt til myndighetsutøvelse. Denne posisjonen gir formelt grunnlag for deres selvstendighet og uavhengighet.

Når det gjelder praksisfellesskapets betydning må vi på grunnlag av vår begrensede undersøkelse være forsiktige med altfor bastante konklusjoner. Vi oppfatter imidlertid informantenes svar som tydelige, gjennomtenkte og i all hovedsak sammenfallende med hverandre. Konklusjonen vår blir følgelig, i samsvar med funnene våre, at praksisfellesskapet har begrenset betydning for dommeres profesjonsidentitet. Forklaringen på dette er at vi ikke har grunnlag for å si at dommere har et tydelig praksisfellesskap slik teorien beskriver et praksisfellesskap. Dermed at svarene fra informantene angir at det er andre forhold enn dommeres praksisfellesskap som primært har betydning for profesjonsidentiteten.

6.4. Konklusjon

Vår gjennomgang av teori, samt innhenting og tolkning av empiri har gitt oss et grunnlag for å belyse ulike faktorer som har betydning for dommeres profesjonsidentitet.

Vårt første hovedfunn viser at utdanningen som jurist har stor betydning for dommeres profesjonsidentitet. Våre to andre hovedfunn er at dommeres praksisfellesskap og (omorganisering av) rekrutteringspraksis har liten betydning for dommeres profesjonsidentitet.

Flere av våre opprinnelige antakelser omkring dommeres profesjonsidentitet, antakelser gjerne formulert ut fra et teoretisk utgangspunkt, har som hovedfunnene viser, blitt utfordret av empirien. Det er ikke usannsynlig at en mer omfattende innhenting av empiri ville gitt et bedre grunnlag for å diskutere funnene våre.

Samtidig gir undersøkelsen interessante funn som bidrar til en bedre forståelse vedrørende profesjonsidentitet blant dommere. Det gir også grunnlag for refleksjoner omkring praktiske implikasjoner av våre funn.

Den store betydningen av juristutdanningen bør være kunnskap som tas med i komponeringen av masterstudiet i rettsvitenskap. Juristutdanningen skal selvsagt primært være en utdannelsesreise med slutt mål å gi den tilstrekkelige faglige ballast i materiell og prosessuell juss, samt juridisk metode. Det bør likevel også finnes rom til forberedelse av å arbeide som jurist, å være seg bevisst roller man vil møte som jurist, herunder den betydelige makt som dommere skal forvalte på vegne av fellesskapet. Utøvelse av juss innebærer utfordringer av profesjonsetisk art og utfordrer den enkeltes integritet. Om man ser på faktorer som påvirker dommeres profesjonsidentitet, indikerer vår undersøkelse at utdanningen kommer i en særstilling – først i tid og tyngst i effekt. Om man eventuelt ønsker endringer, er det etter vår undersøkelse klart hvor det ligger best til rette for å kunne utvirke endringer – nemlig i juristutdanningen.

Det drives et betydelig kompetansearbeid overfor norske dommere. DA har organisert sitt arbeid med kompetansearbeidet i norske domstoler i en egen fagenhet, og kompetanseutvikling er et viktig strategisk satsingspunkt. Med økt kunnskap om dommeres profesjonsidentitet kan kompetansetiltak tilpasses slik at læringsutbyttet blir best mulig.

For ledere i norske domstoler er det etter vår oppfatning også kunnskap av betydning å vite at dommeres profesjonsidentitet er sterkt knyttet til den grunnleggende juristutdannelsen. Dommerfellesskapet er av mindre betydning som arena for å ha betydning for profesjonsidentiteten. Det sies av enkelte at det å lede dommere er spesielt utfordrende; de er uavhengige i sin dømmende funksjon, sterke fagpersoner og personligheter. Basert på funnet av utdanningens store betydning, kan en anta at utfordringen ligger i å lede jurister generelt. Vår oppfatning er at det synes enklere å utøve ledelse i juristyrker utenom domstolene og at forklaringen er den vernede uavhengigheten i den dømmende virksomheten. Funnet av praksisfellesskapets mindre betydning, representerer en ledelsesutfordring om man ønsker å nytte

praksisen i dommerfelleskapet som faktor for påvirke / utvikle profesjonsidentiteten ved den domstol man er satt til å lede.

En videre analyse av funnene ut over denne masteroppgaven kunne også være interessant, i den grad tema og funn har relevans også for andre profesjoner. Det finnes andre profesjoner som har likhetstrekk med jurister og dommere, blant annet leger, hvor det ville vært interessant å utforske de samme faktorer som vi har gjort for dommeres profesjonsidentitet. Er det også for legers vedkommende slik at medisin som fag har meget stor betydning som faktor, til fortrenghet for den senere praksisfelleskap som praktiserende lege? Hvor viktig er dommeres status som utnevnte embetsmenn i denne sammenhengen, sammenlignet med legen som ordinær ansatt?

Oppgaven vår har hatt selvdeklarasjon som utgangspunkt – hva mener dommere om dommeres profesjonsidentitet. Som tema for videre undersøkelse ville det vært interessant å forske på hvilken oppfatning andre juristgrupper har av dommeres profesjonsidentitet. Det ville hatt praktisk betydning i forbindelse med rekruttering av dommere, fordi de som utnevnes som dommere ved 45 års alder har hatt en mangeårig juridisk karriere i andre stillinger. Oppfatningen av dommeres profesjonelle identitet kan da virke motiverende eller demotiverende for en som vurderer å søke dommerstilling. Disse søkerne til dommerstillinger tar med seg rundt 20 års annen juristerfaring inn i dommergjerningen. Betydningen av denne erfaringen som faktor for senere profesjonsidentitet som dommer er ikke nærmere undersøkt av oss. Det kan gjøres til en videre undersøkelse, med potensial for å finne en betydelig faktor.

Temaet dommeres profesjonsidentitet kan gjøres til mange fremtidige, videre undersøkelser. Det finnes fortsatt faglige mysterier å utforske.

Referanseliste

- Abbot, A. (1988). *The System of Professions. An Essay on the Division of Expert Labor*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Alvesson, M. (2013). *Understanding organizational culture* (2nd edition). London: SAGE.
- Alvesson, M. & Björkman, I. (1992). *Organisasjonsidentitet och organisationsbyggande*. Lund: Studentlitteratur AB.
- Alvesson, M. & Kärreman, D. (2007). Constructing Mystery: Empirical Matters in Theory Development. *Academy of Management Review*, Vol. 32, No. 4, 1265 – 1281.
- Amundsen, O. & Kongsvik, T. (2008). *Endringskynisme*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Becker, H. S. & Ragin, C. C. (Red.) (1992). *What Is A Case*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Berg, O. (1988). *Medisinens logikk: studier i medisinens sosiologi og politikk*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Bryman, A. (2008). *Social Research Methods*. Oxford: Oxford University Press.
- Byrkjeflot, H. (2011). Omdømmehåndtering – drivkrefter, kritikk og paradokser. *Scandinavian Journal of Public Administration (SJPA)*, 14 1-2).
- Christoffersen, L., Johannessen, A. & Tufte, P. A. (2010). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode*. Oslo: Abstrakt forlag AS.
- Dalland, H. T. & Sørngård, K. (2007). Endring av profesjonell identitet. *SNF-rapport nr. 13/07*. Bergen: Samfunns- og næringslivsforskning AS.
- Denzin, N. K. & Lincoln, Y. S. (2008). *The landscape of Qualitative Research* 3rd edition. California: Sage Publications Inc.

- Elvenes, L. C. (2011). Onboarding. *HR-Norge – temaark 11. mai 2011*. Oslo: HR-Norge.
- Engstad, N. A., Frøseth, A. L. & Tønder, B. (Red.). (2012). *Dommernes uavhengighet – Den norske Dommerforening 100 år*. Oslo: Fagbokforlaget.
- Grund, J. (2006). Kunnskapsorganisasjoner – hva er ledelses- og styringsutfordringene? *Magma nr. 2/2006 s. 30 – 37*.
- Hansen, M. N. (1995). *Class and Inequality in Norway. : the impact of social class origin on education, occupational success, marriage and divorce in the post-war generation*. Oslo: Institutt for samfunnsforskning (ISF).
- Hernes, H. (2002). Perspektiver på profesjoner. Nylehn, B. & Støkken, A. M. (Red.). (2002). *De profesjonelle: relasjoner, identitet og utdanning* (s. 38 – 51). Oslo: Universitetsforlaget.
- Irgens, E. (2007). *Profesjon og organisasjon. Å arbeide som profesjonsutdannet*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Jenkins, R. (2004). *Social Identity*. London: Routledge.
- Jensen, A. L. (2008). *Den militære profesjonsidentitet*. (Masteroppgave, Universitetet i Oslo). Oslo: Universitetet i Oslo.
- Klev, R. & Levin, M. (2009). *Forandring som praksis. Endringsledelse gjennom læring og utvikling*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Kristiansen, S. T. (2011). Fortjener du å bli offiser? *KS fagrapport; 1/2011*. Oslo: Krigsskolen.
- Kvale, S. (1997). *Det kvalitative forskningsintervju*. Oslo: Gyldendal.
- Kvåle, G. & Wæraas, A. (2006). *Organisasjon og identitet*. Oslo: Det norske Samlaget.
- Lave, J. & Wenger, E. (1991). Situated learning. *Legitimate peripheral participation*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Molander, A. & Terum, L. I. (2008). *Profesjonsstudier*. Oslo: Universitetsforlaget.

- Moldenæs, T. (2011). Visjonsarbeid i domstolene – mellom flere identiteter . Angell, S. I., Byrkjeflot, H. & Wæraas, A. (Red.).(2011). *Substans og framtredden: omdømmehåndtering i offentlig sektor* (s. 162 – 177). Oslo: Universitetsforlaget.
- Nylehn, B. & Støkken, A. M. (Red.). (2002). *De profesjonelle: relasjoner, identitet og utdanning*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Orlitzky, M. (2007). Recruitment strategy. Boxall, P., Purcell, J. & Writh, P. (2007). *The Oxford Handbook of Human Resource Management*. New York: The Oxford University Press.
- Polanyi, Michael (1966/2009). *The Tacit Dimension*. Chicago: The University of Chicago Press Books.
- Repstad, P. (2002). Virker utdanning? Nylehn, B. & Støkken, A. M. (Red.). (2002). *De profesjonelle: relasjoner, identitet og utdanning* (s. 153-170). Oslo: Universitetsforlaget.
- Rise, Ø. R. (2012). Den militære profesjonsmoral – en empirisk studie av profesjonsmoral ved Krigsskolen. *HiOA småskrift 2012 nr. 5*. Oslo: Høgskolen i Oslo og Akershus.
- Ryssdal, A. (2012). Domstolenes og dommernes samfunnsbetydning. Engstad, N. A., Frøseth, A. L. & Tønder, B. (Red.). (2012). *Dommernes uavhengighet – Den norske Dommerforening 100 år* (s. 463 – 480). Oslo: Fagbokforlaget.
- Røvik, K. A. (2007). *Trender og translasjoner. Ideer som former det 21. århundrets organisasjon*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Scott, C. & Tracy, S. J. (2006). Sexuality, Masculinity and taint Management Among Firefighters and Correctional Officers – Getting Down and Dirty With "America's Heroes" and the "Scum of Law Enforcement". *Sage: Management Communication Quarterly*. Volume 20 Number 1, p. 6-36.
- Ställvik, O. (2009). *Dommarrollen. Rettsregler, yrkeskultur och ideal*. (Doktoravhandling, Uppsala universitet). Uppsala: Uppsala universitet.

- Syse, Henrik (2004). Dommerens moralske identitet. *Tilsynsutvalget for dommere, årsmelding 2004*, vedlegg 1.
- Torgersen, U. (1972). *Profesjonssosiologi*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Wiborg, Ø. (2005). Profesjonsidentitet i arbeidsmarkedet. *Arbeidsnotat nr. 16/2005*. Oslo: Senter for profesjonsstudier ved Høyskolen i Oslo,
- Yin, R.K (1994). *Case Study Research. Design and Methods*. USA: SAGE Publications.

Forsidefoto

- www.domstol.no

Lover, offentlige publikasjoner og rapporter

- *Kongeriget Norges Grundlov* (1814). (Grunnloven).
- *Lov om domstolene* (1915). (Domstolloven).
- *Domstolene i samfunnet*. NOU 1999: 19. Norges offentlige utredninger. Domstolkommisjonen. Oslo: Justisdepartementet.
- *Om lov om endringer i domstolloven m.m. (den sentrale domstoladministrasjon og dommernes arbeidsrettslige stilling)*. Ot.prp. nr. 44 (2000 – 2001). Oslo: Justisdepartementet.
- *Lov om mekling og rettergang i sivile tvister*.(2005). (Tvisteloven).

Dokumenter fra Domstoladministrasjonen (DA), Innstillingsrådet for dommere (IR) og Tilsynsutvalget for dommere (TU)

- Innstillingsrådet for dommere. (2013). *Årsmelding 2012*. Hentet høsten 2013 fra www.domstol.no
- Innstillingsrådet for dommere. (August 2013). *Innstillingsrådets praksis-/policy-notat*. Hentet høsten 2013 fra www.domstol.no
- Tilsynsutvalget for dommere. (2010). *Etiske prinsipper for dommeratferd*. Hentet høsten 2013 fra www.domstol.no

Nettsteder

- www.domstol.no
- www.domstoladministrasjonen.no
- www.juristforbundet.no/dommerforeningen

Informasjon til informantene i forkant av intervju

Hei XXXXXX,

Kollega Robert Envik og jeg tar ved siden av jobben en master i organisasjon og ledelse ved NTNU. Som avslutning av studiet skriver vi en masteroppgave der vi ser på rekruttering av dommere og dommeres profesjonsidentitet. I den forbindelse skal vi gjennomføre en undersøkelse der vi stiller noen spørsmål til et begrenset antall dommere.

Vi vil gjerne bruke deg som en av informantene i vår undersøkelse. Vi henvender oss til et svært begrenset antall informanter, men som antas å ha gode forutsetninger for å mene noe om rekruttering og dommeres profesjonsidentitet. Dersom du sier deg villig til å delta, sender vi deg en epost med 20 spørsmål som bes besvart, helst i løpet av denne uken. Deretter følger vi opp med en kort telefonsamtale.

Vi håper at du kan hjelpe oss med å svare på spørsmålene våre. Veldig fint om du kan respondere på denne eposten så snart du har anledning.

Mvh.

Jon Bottheim

Intervjuguide

Dette er en undersøkelse med innhenting av data til vår avsluttende oppgave til mastergraden i Organisasjon og ledelse ved NTNU. Innhenting av data for videre analyse skjer ved intervjuer per e-post og telefonsamtaler av informanter som vi mener har en særlig forutsetning for å komme med relevant informasjon. Overordnet tema for masteroppgaven er dommerrekruttering og profesjonsidentitet.

Oppgavens konkrete formulerte problemstilling, som skal presenteres og drøftes på bakgrunn av foreliggende teoretisk rammeverk – og den foretatte undersøkelse - er:

Hvordan bidrar omorganisering av rekrutteringspraksis til endring i profesjonsidentitet?

For å undersøke problemstillingen tar vi utgangspunkt i spørsmål omkring dommeres profesjonsidentitet og organiseringen av rekrutterings- og seleksjonspraksis. Av særlig interesse er den endring som kom i 2002, med etableringen av Innstillingsrådet for dommere og Domstoladministrasjonen.

Våre spørsmål er gruppert i fire undergrupper, sortert etter tema som vår problemstilling reiser.

1. Omorganisering av rekrutteringspraksis

1. Hva oppfatter du var bakgrunnen (formelle krav og praktiske behov) for omorganiseringen av rekrutteringspraksis ved opprettelsen av Innstillingsrådet for dommere og Domstoladministrasjonen?
2. Hva mener du om den modell som ble valgt – hvordan oppfyller dagens ordning behovene til en god rekrutteringspraksis?
3. I hvilken grad sikrer dagens ordning, sammenlignet med den tidligere praksis under Justisdepartementet, at det utnevnes dyktige, innsiktsfulle og uavhengige dommere?
4. Hvilke trekk ved dagens ordning mener du bidrar positivt til, eventuelt virker negativt inn, på målsetningen om å sikre utnevning av dyktige, innsiktsfulle og uavhengige dommere?
5. Hvordan oppfatter du dommeres holdning til etableringen av nåværende rekrutteringspraksis:
 - a. I forkant av endringene?
 - b. I etterkant av endringene?

2. Profesjonsidentitet

1. Hva mener du beskriver utøvelsen av dommergjerningen som profesjon?
2. Hvorfor mener du at dommere har / ikke har et eget bilde av seg selv, atskilt fra det bildet på seg selv som jurister generelt har?
3. Hva skiller i så fall de to bildene på seg selv?
4. Hvordan, og på hvilke arenaer, mener du at dommeres bilde på seg selv dannes?
5. I hvilken grad og hvordan mener du den formelle utdanningen til jurist virker inn på dannelsen av dommeres bilde på seg selv?

3. Praksisfellesskap

1. Hvilken betydning har fellesskapet mellom dommere for hvordan dannelse og endring av bilde på seg selv skjer?
2. Hvordan skjer i så fall dannelse og endring av dommeres bilde på seg selv gjennom et fellesskap mellom dommere?
3. Hvordan, og på hvilke arenaer, mener du at den enkelte dommer kan påvirke et fellesskap mellom dommere?
4. Hvilke andre arenaer, utover fellesskapet mellom dommere, mener du har betydning for dannelse av dommeres bilde på seg selv?

4. Endring i profesjonsidentitet

1. I hvilken grad mener du at dommeres bilde på seg selv endres over tid?
2. Hvorfor finner etter din vurdering i så fall slike endringer sted?
3. Hvordan mener du i så fall at dette skjer og kommer til syne? Hva mener du er de viktigste bidragsyterne til en eventuell endring av dommeres bilde på seg selv – de interne (andre dommere) eller eksterne (andre jurister, samfunnet for øvrig)?
4. I hvilken grad mener du at måten (prosedyren) dommere rekrutteres på influerer på dommeres bilde på seg selv?
5. Hvordan påvirkes dommeres bilde på seg selv av hva som vektlegges som relevante utvalgs-kriterier i rekrutterings- og seleksjonsprosessen?
6. På hvilke områder mener du at dommeres bilde på seg selv har blitt endret som følge av omorganisering av rekrutteringsprosessen? Medfører dette en annen vektlegging av kvalifikasjoner og personlige egenskaper ved rekrutteringen av nye dommere?

Samtykkeerklæring

Dette er en studie i forbindelse med Robert Envik og Jon Bottheim sin masteroppgave i organisasjon og ledelse ved NTNU, Fakultet for samfunnsvitenskap og teknologiledelse, Institutt for Industriell Økonomi og Teknologiledelse. Studiets mål er å undersøke spørsmålet om hvordan omorganisering av rekrutteringspraksis bidrar til endring i profesjonsidentitet. For å belyse spørsmålet tas det utgangspunkt i rekruttering av dommere etter opprettelsen av Innstillingsrådet for dommere og Domstoladministrasjonen i 2002.

Resultatene fra undersøkelsen vil, sammenholdt med teori, inngå i masteroppgavens analyse og drøfting.

Undersøkelsen vil bli gjennomført per e-post kombinert med intervju per telefon. Telefonsamtaler vil ikke bli tatt opp, men det vil bli utarbeidet et notat etter hver samtale. Svarene på undersøkelsen vil bli skrevet ut og oppbevart i låst skap. E-postene og utskrifter av disse vil bli slettet/makulert etter gjennomført undersøkelse. Det samme gjelder for notatene etter telefonsamtalene. Informantens navn vil ikke på noe tidspunkt framkomme i oppgaven, men antall informanter og at informantene har dommerbakgrunn vil framkomme. Forskerne er underlagt taushetsplikt og sensitive data vil bli behandlet konfidensielt.

Masteroppgaven skal være klar til innlevering 01.02.2014, og informanten vil ha mulighet til å trekke seg fram til denne datoen. Dersom det skulle oppstå ytterligere spørsmål i forhold til undersøkelsen kan informanten kontakte forskernes veileder Ingunn Hybertsen Lysø, førsteamanuensis ved Luftkrigsskolen og tilknyttet NTNU, Institutt for industriell økonomi og teknologiledelse, per e-post: Ingunn.Lyso@lksk.mil.no, eller telefon: 920 60 272.

Jeg bekrefter å ha mottatt muntlig og skriftlig informasjon om studiet til Robert Envik og Jon Bottheim, og er på denne bakgrunn villig til å delta i deres studie. Jeg bekrefter også å ha mottatt en kopi av denne samtykkeerklæringen.

Sted og dato:

Deltakerens underskrift

Robert Envik / Jon Bottheim