

# **Idén om en karriär - ett kulturellt manuskript för skapandet av det postmoderna självet**

En studie om unga personer i konsultbranschen

Anna Emilia Gustafsson

Helsingfors universitet  
Statsvetenskapliga fakulteten  
Sociologi  
Pro gradu -avhandling

Maj 2011



HELSINGIN YLIOPISTO  
HELSINGFORS UNIVERSITET  
UNIVERSITY OF HELSINKI

Tiedekunta/Osasto – Fakultet/Sektion – Faculty Statsvetenskapliga fakulteten		Laitos – Institution – Department Institutionen för socialvetenskap	
Tekijä – Författare – Author Anna Emilia Gustafsson			
Työn nimi – Arbetets titel – Title Idén om en karriär - ett kulturellt manuskript för skapandet av det postmoderna självet. En studie om unga personer i konsultbranschen.			
Oppiaine – Läroämne – Subject Sociologi			
Työn laji – Arbetets art – Level Pro gradu		Aika – Datum – Month and year 21.4.2011	Sivumäärä – Sidoantal – Number of pages 89 + 4
Tiivistelmä – Referat – Abstract			
<p>Bakgrunden till denna undersökning utgörs av arbetslivets förändring och dess konsekvenser för konstrueringen av självidentiteten; hur avväger unga konsulter i början av sin karriär mellan olika diskurser för att skapa en förhandlad självidentitet som styrs av idén om en karriär och såvida är hållbar även i ett långtidsperspektiv? Undersökningen tar avstamp i de sociologiska diskussionerna om informationssamhällets framväxt och dess inverkan på arbetets karaktär. Undersökningen utgår från begreppet kunskapsarbete (Alvesson 2001; Blom, Melin &amp; Pyöriä 2001) eftersom konsultyrket kan anses representera denna typ av arbete. Ett genomgående tema är flexibiliteten och det höga tempot som å ena sidan möjliggör självförverkligande men å andra sidan försvårar skapandet av en sammanhängande självidentitet (Sennett 2002). Denna problematik är viktigt att ta i beaktande då förlängandet av arbetskarriärerna och ökandet av arbetslivets attraktivitet blivit centrala mål för den finska samhällspolitiken (Julkunen &amp; Pärnänen 2005) samtidigt som ett generationsskifte håller på att ske på den finländska arbetsmarknaden.</p> <p>Undersökningen utgår från idén om karriären som ett manuskript som ger upphov för identitetsförhandlingar och sammanbinder livets olika domäner till ett personligt liv inte bara i nuläget utan även i ett långtidsperspektiv. Enligt Alvesson &amp; Willmot (2002) framkallas identitetsförhandlingar genom både samhälleliga och organisationsspecifika identitetsreglerande praktiker. Jag utgår från antagandet att självidentiteten fungerar som den sammanbindande knytningen mellan karriären och det övriga livet, vilket gör det intressant att koncentrera sig på de identitetsförhandlingar som informanterna utsätts för i förhållande till sitt arbete och idén om en karriär. Begreppet personligt liv ger utrymme för individuell aktivitet och personliga betydelser men behåller ändå föreställningen om individen som inbäddad och sammanbunden i och med det sociala och kulturella (Smart 2007). I bakgrunden finns teorierna om den nya form som makten antagit i organisationer (Foucault; Rose 1999; Grey 1994, Casey 1995) och förvandlat individen till en ett självstyrande subjekt som arbetar som en entreprenör (Rose 1999). Jag poängterar den subjektiva aspekten av karriären som någonting som individen själv konstruerar (Hughes 1997; Barley 1989) och uppfattar i likhet med Julkunen (2003) och Acker (1990; 2006) ålder och kön som sociala kategorier i organisationsstrukturen.</p> <p>Syftet med denna studie är att undersöka hur unga personer utför identitetsförhandlingar i förhållande till arbetet och idén om en karriär i nuläget, samt sammanbinder karriären, framtiden och livet över lag med sin självidentitet i ett karriärperspektiv. Jag har valt unga konsulter som forskningsobjekt, eftersom endast en liten del av den sociologiska arbetslivsforskningen intresserat sig för just unga. Konsultbranschen är ett intressant forskningsobjekt av samma orsak – denna bransch har behandlats i mycket liten skala i finländsk forskning. Det empiriska materialet består av kvalitativa intervjuer med unga, högutbildade män och kvinnor i konsultbranschen. Som analysmetod har jag använt mig av tema-analys inspirerad av diskursanalys. Genom att undersöka individens identitetsförhandlingar i ett karriärperspektiv hoppas jag kunna bidra med nya synpunkter och infallsvinklar samt bättre förståelse för det postindustriella arbetslivet som karakteriseras av kunskapsintensifiering och snabba förändringar i organisationer.</p> <p>Studien visar att idén om en karriär fungerar som ett medel för designandet av det postmoderna självet på samma sätt som till exempel konsumtionen av vissa varumärken. Enligt studien har den flexibla kapitalismen olika inverkan på män och kvinnors idéer om en karriär och betjänar den manliga karriären betydligt bättre än den kvinnliga, åtminstone så länge traditionella könskonstruktioner dominerar. För männen är det naturligt att totalt utesluta faderskapet från karriärkonstruktionen, vilket får dem att kapitulera inför organisationens krav. För kvinnorna är det lika naturligt att justera idén om den framtida karriären enligt möjliga barn i framtiden. Möjligheten att bejaka moderskapets krav verkar beskydda den kvinnliga självidentiteten från att totalt ge efter för organisationens försök att kontrollera subjektiviteten.</p> <p>De unga informanterna konstruerar sitt arbete i mycket annorlunda termer än vad som traditionellt förknippas med arbete; konsultarbetets projektbaserade karaktär konstrueras som äventyrligt, roligt, intressant och omväxlande. Eftersom avsaknad av långsiktighet och rutiner förknippas med den tid i livet då man är ung, underlättades sammanförandet av konsultarbetet med självidentiteten. Samtidigt visar studien hur svårt individen, som fungerar likt en entreprenör i förhållande till sin arbetsgivare, har att skilja mellan arbete och övrigt liv samtidigt som diskursen om balans mellan arbete och fritid dominerar i samhället. Detta ger upphov till en konstruktion av självet som en lycklig och autonom individ som är nöjd över sitt val av start på karriären och tycker om att jobba, medan de långa arbetsdagarna och kraven på ständig effektivitet och prestationer konstrueras som något naturligt. Slutligen efterlyser studien en omdefiniering av begreppet kunskapsarbete. Arbetssociologin i sin helhet har utgått från tanken om arbete som något ofrivilligt eller som tvång, medan informanterna i denna undersökning tvärtom konstruerar sitt arbete i termer som traditionellt förknippas med fritid och frivillighet. Man kan fråga sig ifall kunskapsarbetet håller på att slita sig loss från den traditionella uppfattningen om arbete och skapa en allt skarpare kontrast till det arbete som utförs i traditionell bemärkelse?</p>			
Avainsanat – Nyckelord – Keywords Karriär, självidentitet, konsultbranschen, identitetsförhandlingar, kunskapsarbete, postmoderna självet			

## INNEHÅLL

1 INLEDNING	4
1.1 Forskningens syfte och forskningsfrågorna	7
2 STUDIENS SOCIOLOGISKA UTGÅNGSPUNKTER	8
2.1 Det nya arbetets dynamik och konsultarbetet	8
2.1.1 Den nya kapitalismens höga tempo sliter individen åt olika håll	8
2.1.2 Vad syftar kunskapsarbete på?	10
2.2 Förhållandet mellan individ, arbete, karriär och livet över lag	12
2.2.1 Diskursiva perspektivet – karriären en form av självkontroll	13
2.2.2 Interaktionistiska perspektivet – karriären en social konstruktion	15
2.2.3 Karriärens förhållande till det personliga livet – mot en integrerad helhet	17
3 UNDERSÖKNINGENS TEORETISKA PERSPEKTIV	19
3.1 Ålder och kön som sociala kategorier i organisationsstrukturen	20
3.1.1 Ålder som social kategori	20
3.1.2 Könade organisationer	21
3.2 En förhandlad självidentitet inbäddad i sociala strukturer	23
3.2.1 Självet som ett projekt	23
3.2.2 Självidentiteten förhandlar mellan identitetsreglerande diskurser	25
3.3 Sammanfattning och specificering av forskningsfrågorna	27
4 METOD OCH MATERIAL	29
4.1 Intervju som metod i denna undersökning	29
4.2 Informanterna och intervjuerna	32
4.3 Analysen av materialet	35
5 IDENTITETSFÖRHANDLINGAR I ETT KARRIÄRPERSPEKTIV	40
5.1 Karriären i nuläget	40
5.1.1 En flygande start på karriären	41

5.1.2 Det underbara och förbannade projektarbetet	45
5.1.3 "Ibland är man mindre effektiv - det kan man inte sätta ut över firman"	47
5.1.4 Konsulten som Byggare-Bob	51
5.1.5 "Superhurtiga unga typer" – är jag en av dem?	54
5.1.6 Chefen förkroppsligar den nya kapitalismens normer	57
5.1.7 Flexibiliteten suddar ut gränserna - behövs det gränsdragning?	59
5.2 Idén om en karriär i ett långtidsperspektiv	65
5.2.1 Framtida hotbilder som krockar med idén om en karriär	65
5.2.2 Alternativa drömmar – försök att hoppa ut ur samhällets galna ekorrhjul	70
6 SLUTSATSER	74
6.1 Konsultarbetet förkroppsligar ungdomlighetens etos	74
6.2 Idén om en karriär som ett medel för designandet av självet	76
6.3 En ambivalent självidentitet försöker bedra sig själv	77
6.4 Männens kapitulerar – kvinnorna stretar emot	78
6.5 En omdefiniering av kunskapsarbete?	80
7 DISKUSSION	81
8 LITTERATUR	85
Bilaga 1: Brev till informanterna	91
Bilaga 2: Intervjuguide	92

## 1 INLEDNING

Arbetslivet förändras ständigt, men eftersom informationssamhällets framväxt hämtat med sig relativt stora och snabba förändringar, har arbetslivet och dess karaktärsförändring fått speciellt mycket uppmärksamhet under de senaste åren. Hur arbetslivet kommer att se ut i framtiden har varit ett aktuellt tema både i faktabaserade och mer underhållande medier inte minst på grund av att det för tillfället sker ett generationsskifte på den finländska arbetsmarknaden. I Kauppalehti Optio (12/2010, 34) förutspås att arbetstider och den fysiska arbetsplatsen kommer att försvinna, medan Elinkeinoelämän valtuuskunnan työelämäutkimus (2010) visar att arbetet inte utgör det viktigaste innehållet i livet för unga som enligt EVA:s resultat söker något alldeles annat från sitt arbete; visioner, livsstil, personlig utveckling, nöje... I den svenska versionen av damtidningen Elle (3/2011, 66) beskrivs ett nytt fenomen, *gigonomics*, en karriärtrend som släpper fram mångsysslaren. Enligt artikeln är det inte längre endast låginkomsttagare som hoppar mellan tillfälliga jobb eller *gigs* – den ökade individualiseringen har skapat ett allt större behov för självförverkligande och genom olika yrken kan man förverkliga olika delar av sig själv. En giggare känner inte längre till nio-till-fem-tankesättet; ekonom eller designer? Vem påstår att man måste välja? (Björkman 2011, 66-68).

Det talas mycket om arbetslivets förändring och olika trender på makronivå, men det intressanta är att fråga sig ifall dessa diskurser även går att finna i individens upplevelser om sitt arbete. Hur konstruerar individen sitt arbete och hur knyter hon samman det med sin identitet? Hur förhåller sig individens konstruktion av karriären till den bredare kulturella kontexten och arbetslivets trender och förändringar?

Enligt Blom, Melin och Pyöriä (2001) karakteriseras dagens informationssamhälle av en motstridighet som uppstår då både positiv och negativ utveckling sker på samma gång. Den positiva utvecklingen omfattar bland annat en ökad autonomi, intressant arbete och belöningar, och dess motkraft av bland annat psykisk utmattning, tidspress och resultatövervakning. Blom et al. (2001) kallar den nya form som arbetet i informationssamhället antagit för *kunskapsarbete*. Julkunen (2008) presenterar det nya arbetslivets paradoxer i termer av det kollektiva skyddets försvagning, osäkerheten i den nyliberala och flexibla kapitalismen, arbetets subjektivering, det

medelklassiga arbetets ökande krav samt diskursen enligt vilken man skall förverkliga sig själv i arbetet istället för att ge något åt arbetsgivaren.

Många forskare och teoretiker har talat om dagens arbetsliv i mycket negativa termer. Kortteins undersökning i början av 1990-talet, när den flexibla produktionen introducerades i det finländska arbetslivet, är en klassiker inom detta forskningsområde. I verket *Kunnian kenttä* redogör Kortteinen för det finska lönearbetet som en kulturform som karakteriseras av ett överlevnadens etos och egenföretagande (Kortteinen 1992). Siltala (2004) menar tio år senare att det finländska arbetslivet har försämrats och att allt fler anställningsförhållanden karakteriseras av en orättvis bytesrelation där individen ger upp sin fritid, sina personliga behov och drömmar för arbetsgivaren. Detta kan enligt honom även kallas för arbetstagarens utnyttjande som har blivit allt vanligare sedan 1990-talet.

Sennett (2002) konkretiserar de stora förändringar som skett inom arbetslivet med mottot *no long term* som in

nebär att tiden splittrats och kontinuiteten försvunnit. Arbetslivet karakteriseras inte längre av långa karriärer som långsamt framskrider från en organisation till en annan eller från en position till en annan inom samma organisation. Det är inte heller längre en självklarhet att man klarar sig hela livet ut med de färdigheter man skaffat sig under studietiden. Man måste ständigt utveckla sitt kunnande för att kunna anpassa sig till den dynamiska marknaden. En av Sennetts centrala frågeställningar är hurudana konsekvenser splittringen av tiden och det höga tempot har för karriären och skapande av en sammanhängande självidentitet.

Analyserna om dagens arbetsliv är starkt sammankopplade med individens upplevelser om sitt arbete och sin karriär som är viktiga medel för skapande av självidentiteten (se t.ex. Webb 2006). Industrialiseringen och den moderna kapitalismen i väst har upplöst de traditionella sociala relationerna; släktskap, status samt statliga och religiösa auktoriteter har fått ge vika för samhällen strukturerade kring sociala klasser, individualisering, rationalisering samt vetenskaplig och teknologisk kunskap (Hall & Gieben 1992). Informationens, kreativitet, innovation och inläring har intagit en ny position som motorn för produktion och konkurrens (Julkunen 2008, 129). De som kontrollerar resurser, oberoende om de är materiella

eller immateriella, innehar makten att antingen möjliggöra eller begränsa olika identiteter (Webb 2006).

Även om påståendena om arbetslivets försämring fått bemöta en hel del kritik, karakteriseras alla dessa analyser av en ökad oro och uppmärksamhet för arbetstagarnas välmående i arbetslivet. Ett genomgående tema är flexibiliteten och det höga tempot som å ena sidan möjliggör självförverkligande men å andra sidan försvårar skapandet av en sammanhängande självidentitet. Denna problematik är viktigt att ta i beaktande då förlängandet av arbetskarriärerna och ökandet av arbetslivets attraktivitet blivit centrala mål för den finska samhällspolitiken (Julkunen & Pärnänen 2005).

Bakgrunden till denna undersökning utgörs av arbetslivets förändring och dess konsekvenser för konstrueringen av självidentiteten; hur avväger unga personer i mellan olika diskurser för att skapa en förhandlad självidentitet som styrs av idén om en karriär och såvida är hållbar även i ett långtidsperspektiv? Personer i början av karriären är speciellt intressanta när det gäller skapandet av en förhandlad arbetsidentitet eftersom de saknar erfarenhet och kan därför antas vara mer emottagliga för samhälleliga och organisationsspecifika diskurser. Enligt Hochschild (1997) är unga mer öppna för de redskap som arbetsplatsen erbjuder för identitetsskapande eftersom de inte ännu skapat en grund för sin självidentitet i förhållande till arbetet. I denna studie undersöker jag hur unga personer i konsultbranschen, som kan anses representera en form av kunskapsarbete, utför identitetsförhandlingar i förhållande till karriären både i nuläget och i ett långtidsperspektiv.

En bidragande orsak till mitt personliga intresse för arbetslivets förändring och konsultbranschen är att jag själv nyligen inlett min karriär som juniorkonsult. Denna livsförändring har väckt mycket tankar och frågor om framförallt arbetslivets krav och hur man som ung och oerfaren skall förhålla sig till dem? Hur mycket av sig själv vill man ge till karriären? Hur centralt vill man att karriären blir för självidentiteten? Denna avhandling skulle aldrig ha blivit som den blev utan mitt eget brinnande intresse för ämnet och behov att få höra hur personer med lite mer erfarenhet av konsultyrket konstruerar idén om en karriär och sin självidentitet i

relation till det. Jag vill inte dölja det faktum, att denna avhandling utgjort en del av min egen karriär- och identitetsprocess.

Först kommer jag att presentera undersökningens sociologiska utgångspunkter; det nya arbetet och konsultbranschen som studieobjekt och sociologiska diskussioner om förhållandet mellan individ, arbete, karriär och livet över lag. Därefter bygger jag upp den teoretiska referensramen kring kön och ålder som sociala kategorier i organisationer och en förhandlad självidentitet inbäddad i sociala strukturer. Efter detta redogör jag för hur jag utfört denna undersökning varefter jag presenterar analysen av materialet. Först analyserar jag olika sätt på vilka informanterna knyter ihop arbetet och idén om en karriär med sin självidentitet i nuet varefter jag övergår till identitetsförhandlingar i ett långtidsperspektiv.

### 1.1 Forskningens syfte och forskningsfrågorna

Denna undersökning har som sitt syfte att undersöka hur unga, högt utbildade personer i konsultbranschen utför identitetsförhandlingar i förhållande till idén om en karriär i nuläget och i ett långtidsperspektiv. Jag har delat in syftet med denna undersökning i tre olika forskningsfrågor:

1. Hur konstruerar informanterna sitt arbete och idén om en karriär?
2. Hur knyter de ihop arbetet/ idén om en karriär med sin självidentitet? Går det att finna försök till att dra gränser mellan den professionella och den personliga självidentiteten?
3. Hur knyter informanterna ihop idén om en karriär med sin självidentitet i ett långtidsperspektiv?

Första delen av analysen behandlar de sätt på vilka informanterna utför identitetsförhandlingar i nuläget. Den andra delen av analysen behandlar de sätt på vilka informanterna knyter ihop idén om en karriär med sin självidentitet i ett långtidsperspektiv. I de följande kapitlen presenteras tidigare forskning inom arbetssociologin som är relevant för denna undersökning. Därefter presenteras den teoretiska referensramen



## 2 STUDIENS SOCIOLOGISKA UTGÅNGSPUNKTER

### 2.1 Det nya arbetets dynamik och konsultarbetet

För att undersöka hur unga skapar en förhandlad arbetsidentitet i konsultbranschen, måste man först få en inblick i hurudant arbete det är fråga om. I detta kapitel kommer jag att redogöra för diskussionen som förts kring det nya arbetets dynamik och dess inverkan på individens självidentitet. Efter detta förklarar jag varför konsultbranschen kan anses representera en typisk form av det så kallade kunskapsarbetet. Jag har valt att i denna undersökning koncentrerar mig på arbete som utförs av högt utbildade personer, eftersom det är främst deras arbete som berörs av den dynamik som förknippas med kunskapsarbete.

#### *2.1.1 Den nya kapitalismens höga tempo sliter individen åt olika håll*

I och med övergången från det industriella till det postindustriella samhället har det skett en förändring i arbetets karaktär. I det postmoderna samhället har den industriella arbetskulturen fått ge vika för en *ny kapitalism* som karakteriseras av flexibilitet, snabba förändringar och frihet (Sennett 2007). I det följande kommer jag att presentera sociologiska diskussioner kring arbetskulturer i det postindustriella samhället och deras konsekvenser för skapandet av självidentiteten. Denna undersökning tar avstamp i det postsrukturalistiska perspektivet på dagens samhälle och organisationer varför jag främst använder mig av begrepp så som postindustriell och den nya kapitalismen som hör i hop med denna tradition.

Arbetets inverkan på självidentiteten är ett relativt nytt intresseområde för arbetssociologin. De gamla och centrala arbetssociologiska koncepten så som kontroll och motstånd, arbetstid eller -plats fångar inte helt alla de upplevelser och innebörder som människor ger sig själva i förhållande till arbete. En arbetsgivares kontroll över arbetstagaren ersätts till exempel allt oftare av arbetstagarens självkontroll som stöds av en känsla av ansvar och förpliktelse, oberoende om den är sann eller uppträdd. Även gränserna mellan arbete och övrigt liv har suddats ut och arbetstagare på alla olika nivåer i hierarkin tar med sig arbete hem. (Lavikka 2004, 144).

Castells (1996) menar att en av de mest centrala utvecklingstrenderna i dagens nya kapitalism är arbetets individualisering som är en följd av institutionernas

försvinnande som tidigare byggt upp arbetsrelationerna. Beck (2002) har utvecklat denna analys med tanken om att kollektiva klass- och yrkesidentiteter försvunnit i det individualiserade arbetslivet samtidigt som institutioner så som, normal karriär, normal anställningsform eller normal arbetstid förlorar sin sociala bindande kraft. Individer måste göra allt fler val och bära konsekvenserna av dem. (ibid.). Bauman (2001) menar att avsaknaden av samhörighet är en av orsakerna till att konceptet identitet blivit så populärt i dagens samhälle. Vi måste söka efter trygghet i oss själva genom att fråga vem vi är när allt annat runtomkring oss är osäkert och kaotiskt. (ibid.) Individualiseringen innebär också att kompetensen, produktiviteten och ansvaret blir allt individuellare. Det kan finnas stora skillnader i produktiviteten mellan två personer även om de har samma utbildning eftersom det är den individuella touchen och kreativiteten som har mest betydelse. Individualiseringen genomsyrar hela organisationen i form av individuella prestationsmätare, utvecklingssamtal och lönesystem. Man måste skapa sitt eget arbete samt efterfrågan på det och ständigt bevisa dess lönsamhet. För arbetstagare kan kunskapsarbete innebära ett ”gränsarbete” mot många olika håll: avgränsande av de egna arbetsuppgifterna, ansvaret och arbetstiden i och med att alla dessa avgränsningar suddats ut. Samtidigt är det svårt att standardisera kreativiteten som förutsätter dels en känsla av frihet, dels tvång. (Julkunen 2004, 73-75).

I den sociologiska teorin finns två tävlande syner på individualiseringens allmänna dynamik. Beck (2000) och Giddens (1999) representerar den reflexiva moderna teorin där individualiseringen befriar från strukturer och traditioner samtidigt som den skapar nya hotbilder (risker, faror). Foucault (1977; 1990) ser däremot individen som en produkt av normaliserande makt som institutionerna har över individen. I dagens samhälle man inte undgå känslorna om personligt ansvar och redovisningsskyldighet. Ett exempel på detta är personliga målsättningar och belöningssystem. Tvånget att förverkliga sig själv är ett resultat av individualiserande maktbruk. (ibid.)

Enligt Sennett (1998) är individualiseringen inte den enda centrala utvecklingstrenden i dagens arbete. Organisationer bildar inte längre byråkratiska pyramider utan flexibla nätverk där klara regler sällan gäller; arbetsuppgifterna är sällan klart begränsade och det finns inga specifika regler för uppsägningar eller befordringar. I dessa nya institutioner i vilka allt sker i mycket högt tempo, är det

svårt att skapa djupa och långvariga sociala förhållanden. Arbetet sker i team och medlemmarna byts ut i samband med inledandet av ett nytt projekt. Denna splittring av tiden har gjort det svårt för människor att skapa en kontinuerlig berättelse om sig själv. (Sennett 2002, 10-30). Krav som drar åt olika håll; dels ökade krav på individen och individualisering, dels ökade krav på sociala färdigheter och teamarbete, skapar förvirring hos arbetstagarna och har enligt Sennett en sönderfrätande inverkan på människans karaktär och försvårar skapandet av en sammanhängande självberättelse. (ibid.)

Casey (1995) och Ezzy (2001) har undersökt de ökande kraven på teamarbete och sociala färdigheter från ett perspektiv som utgår från arbetstagarens subjektivitet. De har studerat hur de strukturella teambaserade omständigheterna i en organisation integreras med den kulturella aspekten av ett samarbetsbetonat klimat. Deras analyser hävdar att arbetstagare investerar i sin "familj" på arbetsplatsen genom att internalisera en känsla av ansvar över sitt team samtidigt som de är medvetna om att företagskulturen som poängterar förtroende och samarbete är något arbetstagarna inte helt och hållet kan tro på. Dessa omständigheter får arbetstagarna att söka efter personlig självförverkligande genom en slags betingad individualism. Casey (1995) menar alltså att spänningen mellan ett allt mer individualiserat arbete som samtidigt kräver ökade sociala kunskaper har en inverkan på arbetstagarens identitet och framkallar en ny typ av personliga identitetsförhandlingar.

### *2.1.2 Vad syftar kunskapsarbete på?*

Begreppet informationssamhälle är både ett vetenskapligt koncept och ett vardagligt begrepp som används då man vill beskriva trenderna i dagens samhälle. Finland har profilerats som ett informationssamhälle inte minst på grund av den högutvecklade teknologiska infrastrukturen. (Heiskanen 2004, 196-198). Diskussionen kring kunskapsarbete (knowledge work) hör ihop med det politiska konceptet om informations/kunskapssamhället. Olika definitioner på vem som är kunskapsarbetare berättar om vem som hör till informationssamhällets kärna och vem som inte gör det. (Heiskanen 2004, 196-198). Det är viktigt att komma ihåg att begreppet är starkt förknippat med specifika ideologiska projekt vars syfte är att definiera statusyrken då de traditionella yrkenas betydelse blivit mindre.

Blom et. al. (2001, 29-31) talar om *kunskapsarbete* som arbete som kräver en utbildning på högskolenivå, omfattar en högre grad av autonomi samt användning av informationsteknik. År 2000 utförde 39 procent av lönearbetarna i Finland kunskapsarbete (ibid.). Alvesson (2001) syftar med begreppet kunskapsarbete på arbete i organisationer där största delen av arbetet har en intellektuell natur och där majoriteten av arbetstagarna har en hög utbildning. Kunskapsintensiva organisationer karakteriseras av en stor andel frihet gällande utövande av arbete och saknar den kontroll i dess traditionella bemärkelse. I dessa ”människointensiva” organisationer spelar system, strukturer, teknologier och produkter en mycket mindre roll än det som de anställda gör. Speciellt viktigt är det intryck som arbetstagarna lyckas göra på kunder och partners. I kunskapsintensiva organisationer blir det därför ytterst viktigt att reglera arbetstagarnas identitet som blir en ny form av kontroll samtidigt som arbetets tvetydiga natur skapar stor press på arbetstagarens identitetsskapande. (Alvesson 2001).

Konsultarbete kan anses representera en typisk form av kunskapsarbetet. Eftersom en stor del av den litteratur som behandlar konsultarbete är skriven av personer som själva arbetat som konsulter, har litteraturen varit mer intresserad av att beskriva framväxten av den internationella och professionella konsultbranschen och dess konsekvenser för övriga organisationer, än av att reflektera över hur konsulter bidrar till att konstruera och upprätthålla generella strukturer i termer av kunskap, ideologier och praktiker. (Furusten 2009). Bakgrunden till konsultbranschens snabba framväxt på 2000-talet är den nya företagslitteratur som anser att kunskap är ekonomiskt viktigt och måste komma utifrån organisationen för att på bästa sätt bidra till skapandet nya lösningar (Haas 2006). ILO: s (International Labour Organization) definition på konsultarbete baserar sig på tanken om konsulter som självständiga, objektiva och kvalificerade personer som fått en specifik utbildning för att kunna identifiera problem, komma på lösningar och hjälpa till med implementeringen av nya processer. Konsulter kan också uppfattas som improviserande experter som definierar problem och skapar lösningar på ett sätt som tillfredsställer kunden. Konsultarbete är alltså en mycket komplex bransch där utövarna saknar entydiga roller och praktiker. (Furusten 2009).

I denna studie ligger betoningen på hur arbetet är organiserat i konsultbranschen. Kunskap i sig och hur det skapas, tangeras i analysen om konsultens roll, men målet

är inte att gå in på en desto djupare analys av detta. Eftersom konsultarbetet kan anses representera en form av arbete som karakteriseras av de samhälleliga förändringar som bland annat Sennett (2007), Beck (2002) och Casey (1995) menar att sliter individen mot olika håll och gör det svårt att skapa en sammanhängande självidentitet, är det speciellt intressant att undersöka hur unga konsulter utför identitetsförhandlingar i förhållande till idén om en karriär både i nuläget och i ett långtidsperspektiv. I det följande kapitlet presenterar jag sociologiska diskussioner om förhållandet mellan individ, arbete, karriär och livet över lag.

## 2.2 Förhållandet mellan individ, arbete, karriär och livet över lag

Karriär är en term som ofta beskrivs som svårt att definiera, även om begreppet flitigt används såväl i teoretisk litteratur som i vardagsspråk på ett sätt som antar att vi alla förstår vad ordet syftar på. Karriären är någonting som växer fram från interaktionen mellan individer, organisationer och samhälle och har därför intresserat flera olika discipliner så som organisationspsykologi, sociologi, arbeteekonomi, samt organisations- och ledarskapsforskning (Collin 1998). Det problematiska med begreppet karriär är att det samtidigt är både ett teoretiskt koncept och en personlig upplevelse. Inom sociologin uppfattas karriär inte längre som något objektivt, utan som något som konstrueras i de språkliga redogörelser som sker både retrospektivt och proaktivt beroende på i vilket skede man är av sin karriär. Karriär kan på detta sätt uppfattas som en persons väg genom livet eller i snävare mening som en dimension i ett yrke som ger olika möjligheter till avancemang. (Hughes 1997).

Efter att arbetsprocessteorin, som fokuserade på att beskriva själva arbetsprocessen, fått ge vika för nya perspektiv, har det främst varit två olika teoretiska inriktningar som behandlat självets och identitetens förhållande till arbete. Det ena perspektivet baserar sig på Foucaults analys om makt och kontroll i organisationer (t.ex. Rose 1999; Grey 1994). Det andra, symbolinteraktionistiska perspektivet, skapades av Chicagoskolan som ser på karriär som en social konstruktion, en ständig process som utvecklas genom relationer (se t.ex. Barley 1989). I det följande kommer jag att presentera de aspekter från dessa två perspektiv som har relevans för identitetsskapande i arbetslivet.

### 2.2.1 Diskursiva perspektivet – karriären en form av självkontroll

En stor del av den arbetssociologiska forskningen har behandlat makt och maktförhållanden i organisationer. Litteraturen baserar sig på Foucaults analys om övervakning, kontroll och självdisciplin (t.ex. Knights & Collinson 1987; Sakolsky 1992) och har främst varit intresserad av olika panoptikon-tekniker som synliggör alla små detaljer i individens beteende och på detta sätt skapar en form av självkontroll som utrotar allt oönskat och ineffektivt beteende (Grey 1994). I Finland har bland annat Julkunen (2008) och Rantala & Sulkunen (2007) använt sig av detta perspektiv i sina diskussioner om det finska arbetslivet.

Caseys verk *Work, Self and Society: after industrialism* (1995) har haft ett stort inflytande på den sociologiska forskningen kring förhållandet mellan individen och organisationen. Analysen baserar sig på Foucaults tankar om diskursiv makt. Casey menar att alla aktiviteter på arbetsplatsen som går ut på att utbilda och skola de anställda, omfattar en uppenbar undervisningsplan som består av noga uttänkta inlärningsaktiviteter med ett klart syfte som de anställda är medvetna om. Denna undervisningsplan åtföljs av en undangömd undervisningsplan som socialiserar och formar arbetstagarna. Arbete är en kommunikativt eller diskursiv praxis som inte endast producerar produkter för marknaden utan även assimilerar arbetstagare till en viss kultur. Dessa diskursiva praktiker har en inverkan på självet och kan vara mycket destruktiv. (Casey 1995, 78). Arbetsmiljöer i komplexa, snabba och marknadsdrivna företag framhäver och belönar en orimlig strävan efter makt och storslagenhet som bidrar till att underkasta och förslava arbetstagarna. I dessa organisationer kan individer med psykotiska symtom klara av sitt arbete utmärkt eftersom arbetsmiljön stöder deras sjukdom som i sin tur formar organisationskulturen. Ohälsosamt och sjukt beteende blir på detta sätt normaliserat inom organisationen. (Casey 1995, 84).

Nikolas Rose är en annan mycket inflytelserik sociolog som vidareutvecklat Foucaults tankar. I verket *Governing the Soul: the shaping of the private self* (1999), presenterar Rose ett nytt sätt med hjälp av vilket man kan förstå sambandet mellan expertiskunskap, subjektivitet och politisk makt. Rose menar att olika vetenskaper och expertisgrupper inom socialvetenskaperna, utbildning, välfärd och personalledning skapat ett språk samt expertiskunskap om subjektivitet som bidragit

till en "psykologisering" av arbetsorganisationen. Denna expertiskunskap har gett de verktyg som behövs för att tala om känslor, önsknings, ambitioner och misslyckanden på ett sätt som riktar sig till olika projekt av självutveckling. Organisationskulturen har blivit mål för manipulation så att den passar ihop med arbetstagarnas *personliga självprojekt*, och individen har omvandlats till en entreprenör över sig själv. Självet konstrueras som ett självstyrande och autonomt subjekt som är tvungen att göra val och bära ansvar över sina egna handlingar, tankar och beteende (Rose & Miller 1992). Individen i det postmoderna samhället är engagerad i ett projekt genom vilken hon skapar sitt liv som en autonom individ som drivs av olika motiv på självuppfyllelse. Detta projekt omfattar individens liv som helhet, vilket innebär att arbetet så väl som det privata livet är en del av detta projekt. Ett typiskt drag för den era som vi lever i är att populationers subjektiva kapacitet inorporerats med det offentliga livet med målet att organisera samhällets krafter så att de maximerar välståndet, produktiviteten, effektiviteten och den sociala ordningen. (Rose 1999)

Denna bild porträtterar arbete som en konsumerbar resurs för skapandet av ett bättre själv i motsats till arbete som plikt (Webb 2006, 183). Allt detta har enligt Rose gjort det möjligt att omvandla mänskliga krafter till kalkylerbara resurser som stöder offentliga målsättningar; desto mer vi arbetar desto mer nytta får vi genom självförverkligande. Paradoxalt nog har individen inte frigjorts från arbete utan skall istället använda sig av arbetet som ett medel för självförverkligande, en aktivitet genom vilken vi producerar, upptäcker och upplever oss själva. (Rose 1999).

Undersökningar så som Grey (1994) har bidragit till förståelsen om hur diskursiva praktiker i organisationer bidrar till konstruktionen av en önskad subjektivitet. Analysen av rekryteringsprocessen i ett pyramidformat redovisningsföretag visar hur företaget egentligen är mer intresserat av sökandenas personlighet än vitsord, eftersom det viktigaste är att de nya anställda jobbar effektivt i team och kan representera arbetsgivaren gentemot kunderna på ett önskat sätt. I och med att vissa individer väljs ut på basis av en lämplig personlighet bidrar rekryteringsprocessen till skapandet en viss subjektivitet. Belöningsystem är ett av de sätt på vilket organisationen framkallar önskat beteende. Även löften gällande den framtida karriären blir en form av kontroll genom vilken man får individen att prestera för

fullt även då arbetsuppgifterna i nuet inte är så intressanta och givande som individen hoppats. (ibid.)

Enligt Alvesson & Willmott (2002) reglerar organisationen individers identitet genom en ofta vacklande och omtvistad process som även innehåller aktiva identitetsförhandlingar. Detta kommer fram i försök att introducera nya diskurser om teamarbete och kompanjonskap. De poängterar dock att arbetstagarna inte kan reduceras till passiva konsumenter av identiteter skapade av företagsledningen. De argumenterar för att olika kontrollmekanismer och -praktiker inte fungerar ”utanför” individens strävan efter självdefinitioner, sammanhang och innebörder, utan fungerad i interaktion med och blandas ihop med vad de kallar för *identitetsförhandlingar*. Identitetsförhandlingar är ett viktigt medium för och resultat av organisationens kontroll. (ibid.).

Alvesson & Willmott (2002) utvidgar alltså det diskursiva perspektivet på identitet som en process där diskursers roll i formandet av subjektet blandas ihop med andra aspekter av livshistorien. Dessa sammansvetsas genom en kapacitet att reflexivt åstadkomma olika livsprojekt med hjälp av olika källor för influenser och inspiration. Perspektivet närmar sig Giddens (1999) uppfattning om självidentiteten som en reflexivt organiserad narration som härstammar från deltagande i olika sinsemellan tävlande diskurser och upplevelser . Självidentiteten producerar en kontinuitet och en känsla av trygghet som tolkas reflexivt av själva agenten. Karriärer spelar en betydande roll i det reflexiva projektet i och med att de skapar ett område inom vilket individen i allra högsta grad utvecklar, ger uttryck för och skapar sig själv (Grey 1994). I det följande kapitlet presenterar jag det interaktionistiska perspektivet på karriär som inspirerats av Foucaults tankar men lägger större vikt vid individens förmåga att aktivt göra egna val och ligger därför närmare Giddens uppfattning om det reflexiva subjektet.

### *2.2.2 Interaktionistiska perspektivet – karriären en social konstruktion*

Litteraturen med en mer interaktionistisk syn på karriär är inte lika intresserad av själva arbetsprocessen som de olika sätt på vilka styrandet och kontrollen i organisationer opererar i och genom själva subjekten. (t.ex. Dean 1991). Enligt det interaktionistiska perspektivet handlar individen utgående från de innebörder som skapas genom sociala interaktioner och tolkningar av den omgivande världen



(Blumer, 1969). Enligt Coupland (2004) kan karriären ses som en social konstruktion som konstrueras genom ständiga förhandlingar och relationer mellan människor.

Chicagoskolan kan anses vara grundaren av det interaktionistiska perspektivet gällande karriär. Dess rötter härstammar från den amerikanska pragmatismen, framförallt John Deweys och George Herbert Meads tankar (Barley 1989, 42). Chicagoskolans syn på karriär skiljde sig från de moderna karriärteorierna som definierade karriären i strukturella termer, som en rad av arbeten ordnade enligt en prestigehierarki som framskrider i en förutsägbar ordning. Detta synsätt förutsätter antagandet om en mobilitet som alltid sker vertikalt. Chicagoskolan försökte i motsats till detta förskingra antagandet om att vertikal mobilitet skulle vara nödvändig för att en individ skall kunna konstruera en meningsfull karriär (Barley 1989, 48). Enligt Hughes, en av Chicagoskolans mest inflytelserika teoretiker, ger karriären en möjlighet att förstå sig på större sociala processer. Hughes och hans studenter utarbetade ett koncept på karriär som binder samman fyra olika teman; förhållandet mellan det subjektiva och objektiva, förhållandet mellan den stig som karriären formar och status, karriären som kollektivets egendom samt karriären som en sammanbindande länk som knyter ihop individerna med den sociala strukturen (Barley 1989, 49). Karriären utgör på detta sätt en del av självprojektet och konstruerar olika arbetsprocessdiscipliner och övervakningssystem samtidigt som den fungerar som en förmedlande kraft mellan den institutionella sfären och de vardagliga interaktionerna i det sociala livet (Grey 1994). Olika roller i samband med karriärens utveckling skapar förändringar i identiteten, sättet på vilket vi presenterar oss själva för andra, hur vi blir behandlade av andra och fungerar i interaktion med andra (Barley, 1989).

Hughes uppfattar karriär i en bredare mening, som en persons livslopp där arbete inte kan förstås som frångått från helheten, till exempel kön. Varje individ har en karriär oberoende av hur medveten hon är om det. Karriärer inom organisationer består alltid av vissa regelbundenheter men också av en hel del oregelbundenheter. Karriärens innersta väsen ligger i att det ändras med tiden och ingen stund repeteras; den består av en färd med olika etapper genom vilken individen ger uttryck för sin identitet. (Hughes 1997).

Enligt Hughes (1997) består olika arbeten av olika typer av uppgifter som är indelade enligt olika hierarkier enligt hur prestigefulla de anses vara. Nästan alla arbeten utförs inom system med olika typer av arbetsuppgifter som representerar olika sociala roller. De som blir tvungna att lämna de centrala aktiviteterna, måste söka sig till andra positioner i arbetssystemets periferi<sup>1</sup>. Det intressanta är att undersöka de positioner till vilka människor söker sig då de slutar att jobba med de centrala uppgifterna, genom hurdana processer urvalet sker samt ifall denna förskjutning förflyttar personen uppåt eller neråt med tanke på prestige, pengar och makt. I många arbetssystem riktar sig denna väg de facto bort från de centrala arbetsuppgifterna. Enligt mina egna erfarenheter kan detta i konsultarbetet innebära att man inte längre jobbar med substansen i projekt, utan koncentrerar sig på försäljning eller på att sporra andra i sitt arbete och fungera som en mentor. Det ursprungliga yrkesvalet utgör på detta sätt endast ett val av många inom karriären; val av hur mycket tid man använder till utförandet av olika aktiviteter inom arbetssystemet, val av målsättningar, val av referensgrupp och så vidare. De tidigare besluten tenderar att begränsa de kommande valen, även om nya oväntade möjligheter kan uppkomma. Karriären innehar alltså enligt Hughes även en dimension av rörelse genom ett socialt system som förändras i och med att själva arbetet förändras. (ibid.).

Sociologer som varit förespråkare för Chicagoskolan har kritiserats för att lägga för stor tyngd på den subjektiva upplevelsen av karriär. Barley (1989, 56) menar dock att det är irrelevant ifall en persons subjektiva tolkning representerar den objektiva karriären. Det relevanta är att förstå ifall dessa tolkningar sporrar individer till att acceptera eller motarbeta de institutioner som karriären ger uttryck för. Det är viktigt att komma ihåg att den objektiva karriärstrukturen bidrar till upprätthållandet av olika sociala system. En serie av statuspositioner innehåller en mängd inbyggda innebörder som har en inverkan på hur individer tolkar sin självbiografi. (ibid.). I det följande övergår jag till ett nyare arbetssociologiskt perspektiv som integrerar karriären med individens liv som helhet.

### *2.2.3 Karriärens förhållande till det personliga livet – mot en integrerad helhet*

Pettinger, Parry, Taylor & Gluksmann (2005) introducerar i verket *A New Sociology of Work* en ny teoretisk referensram för arbetssociologisk forskning. Den baserar sig

---

<sup>1</sup> Ett exempel är kvinnor som arbetar deltid.

på ett relationellt perspektiv på arbete, enligt vilket arbete är fördelat mellan olika strukturer eller institutioner i samhället. De argumenterar för ett helomfattande perspektiv på arbete som inte kan separeras från de relationer (t.ex. sociala och kulturella) inom vilka de konstrueras. Detta innebär att arbete är organiserat tvärsöver och mellan olika sfärer. Från detta perspektiv kan arbetstagaren uppfattas som en både kollektiv och individuell konstruktion, en specifik punkt för intersektionalitet där dessa fyra dimensioner sammanbinds. (Glucksmann 2005, 19-36).

Under de senaste åren har intresset för arbetstid ökat explosionsartat i den samhälleliga diskussionen. Många har uttryckt sin oro för bland annat det globala samhället som snurrar på dygnet runt, de försvinnande standardiserade arbetstiderna, den försvinnande normala arbetsdagen och balansen eller rättare sagt obalansen mellan arbete och övrigt liv. (Glucksmann 2005, 33-36). Förhållandet mellan arbete och övrigt liv är problematiskt eftersom den innehåller en könad aspekt; kvinnor kan känna sig mindre berättigade till fritid utöver den tid som tillbringas i samband med familjrelaterade plikter (Lewis, 2001). Ett annat problematiskt begrepp är uttrycket *balans mellan arbete och familj/privatliv* som ofta används i litteraturen som behandlar arbetets förhållande till det övriga livet (Lewis, Raport & Gambles 2003). Balans blir lätt en felbenämning med följderna att man ger lika mycket vikt för arbete och icke-arbete (Parris, Vickers & Wilkes 2008).

Lewis (2003) menar att den förändring som skett i arbetets karaktär i det postindustriella samhället har gjort arbetet mer behagligt och på detta sätt närmat sig de känslor av njutning som oftast förknippas med fritid. Detta har tillsammans med det *fria valet* att tillbringa allt mer tid med arbetsrelaterade uppgifter, skapat en situation där arbete blir allt svårare att skilja åt från privatliv. I Hochschilds studie (1997) uppfattades arbetsplatsen som hemmet och hemmet som arbetsplatsen; arbetet var en källa för emotionell tillfredsställelse och ju mer tid de anställda tillbringade på jobbet, desto otrevligare blev livet hemma. En av slutsatserna i Hochschilds studie är att aktiviteterna hemma blev mål för rationell taylorism, medan tiden på arbetsplatsen upplevdes som den tid då man kan förverkliga sig själv. På detta sätt har arbetet i det postindustriella samhället skapat ett omvänt förhållande mellan arbete och övrigt liv. Arbete är det som människor frivilligt väljer att använda sin tid för och njuter av även om detta å andra sidan kan kännas betungande. Eftersom

många högutbildade personer investerat en hel del i sin utbildning så vill de också ofta få ut mer av sin karriär (Thompson & Findlay 1999).

I denna undersökning utgår jag från det interaktionistiska perspektivet på karriär; jag är intresserad av informanternas subjektiva konstruktion av sitt arbete och sin karriär både i nuet och i ett långtidsperspektiv. I bakgrunden finns dock den diskursiva synen på karriär vars mål är att skapa ett självstyrande subjekt. Även om arbetsmarknadens ökade krav på flexibilitet har haft krävt en omdefiniering av karriären, har idén om en karriär inte försvunnit någonstans. Karriären kan fortfarande anses fungera som ett centralt medel för skapandet av självidentiteten, en idé som binder samman olika domäner och fungerar som en röd tråd som styr individens liv och de val hon gör. Hur denna idé är närvarande i de identitetsförhandlingar som individen utför bli därför en intressant fråga.

### **3 UNDERSÖKNINGENS TEORETISKA PERSPEKTIV**

Enligt Alasuutari (1999, 206) strävar samhällsvetenskaplig forskning efter att se på samhälleliga fenomen från ett fördomsfritt och nytt, men ändå ett väl motiverat perspektiv. Jag har i de tidigare kapitlen redogjort för arbetets dynamik i det postmoderna samhället och konsultarbete som en form av kunskapsarbete. Därutöver har jag presenterat olika sociologiska perspektiv på förhållandet mellan individ, arbete, karriär och livet över lag. I det sista avsnittet introducerade jag ett perspektiv som inte ser arbete och det personliga livet som åtskilda från varandra, utan förhåller sig till livet som en helhet där olika livsområden samspekar med och påverkar varandra.

I det följande presenterar jag det teoretiska perspektivet för denna undersökning. Först diskuterar jag ålder och kön som sammanflätade sociala kategorier i organisationsstrukturen som individen inte kan strunta i då hon skapar en förhandlad självidentitet i förhållande till karriären. Efter detta behandlar jag konceptet självet som ett projekt och hur självidentiteten påverkas av organisationens identitetsreglerande diskurser. Slutligen sammanfattar jag de sociologiska utgångspunkterna för denna undersökning och preciserar undersökningens forskningsfrågor.

### 3.1 Ålder och kön som sociala kategorier i organisationsstrukturen

Inom socialvetenskaplig forskning har ålder och kön traditionellt framställts som givna bakgrundsvariabler som de övriga variablerna är beroende av. Inom sociologin har det dock blivit allt vanligare att se på både kön och ålder som sociala konstruktioner som skapas, upplevs, konstrueras och produceras kulturellt. De kan ses som kulturella medel genom vilken människor får en identitet och placeras i olika auktoritetsförhållanden (Julkunen 2003, 67). I de följande kapitlen kommer jag att redogöra för på vilket sätt ålder kan anses vara en social kategori som har en inverkan på hur individen uppfattas i arbetslivet, samt hur detta tillsammans med könsdiskriminerande praktiker finns inbäddad i olika organisationsstrukturer.

#### 3.1.1 Ålder som social kategori

Det finns olika motstridiga diskurser i samhället gällande ålder och dessa förändras hela tiden. Den moderna individen är mycket medveten om det egna åldrandet och följer åldrandets tecken både i sig själv och andra, utbyter upplevelser som har med ålder att göra, söker information om sin ålder och kanske försöker kämpa emot de betydelser som den egna åldern tillskrivs. (Julkunen 2003, 68-69).

Enligt Sankari & Jyrkämä (2001, 7) borde ålder inte uppfattas som någonting oberoende och naturligt, utan som en beroende variabel som kräver förklaringar. Foucault (1990) menar att även om åldrandet är något biologiskt, så har den sociala konstruktionen av ålder varierat under historien. Han har framfört tanken om att bland annat forskning, litteratur, olika tekniker för kroppslig kontroll och medicin skapat en stark diskurs kring ålder i samband med moderniseringen. (ibid.)

I denna undersökning utgör arbetslivet forskningsobjektet. Diskursen gällande arbete och ålder är mycket offentlig eftersom den under den senaste tiden varit ett dagligt förekommande tema inom politik och media (Julkunen 2003, 69). En bidragande orsak till detta är oron över vad som kommer att hända efter att de stora åldersklasserna så småningom går i pension. Ålder och tid är två mycket relevanta dimensioner av karriären som hör ihop med generationsbegreppet. I mer managementinfluerad organisationslitteratur talas det om en generation Y, som består av personer med högt självförtroende som snabbt vill komma framåt i

karriären, sätter stort värde på fritid, har höga krav på självförverkligande i arbete och jobbar hellre i team än på egen hand (Parment 2008).

De ovan nämnda exemplen kan ses som åldersdiskurser som bidrar till den sociala konstruktionen av ålder i dagens samhälle och framförallt hur unga uppfattas i arbetslivet. Både i Finland och internationellt har samhällsvetenskaplig arbetslivsforskning som endast gäller unga varit sällsynt (Turunen 2009). På senare tid har det dock gjorts en del arbetslivsforskning som koncentrerat sig på unga arbetstagare (se t.ex. Sell 2007; Fast 2006). Däremot har Julkunen (2003) gjort en undersökning om äldre personer i arbetslivet. Den förlängda livslängden och de allt mindre unga årsklasserna, har lett till att en allt mindre grupp arbetsföra personer måste finansiera en mycket större grupps pensioner. I Finland försöker man lösa problemet genom att förlänga pensionsåldern. Informanterna i Julkunens undersökning upplevde sitt arbete som givande och som ett sätt att hålla sig ung. Det problematiska var att även om informanternas självbild behållits oförändrad, så kunde de inte frångå faktumet att den åldrande kroppen sätter gränser för vad man klarar av att göra. Oberoende av hur ung man känner sig inombords, så går det inte att fly från kroppen som har en stor inverkan på hur andra människor förhåller sig till en. (ibid.)

På samma sätt kan man tänka sig att en ung person är ”fången” i sin unga kropp oberoende hur mogen och erfaren man själv upplever sig vara. Enligt Julkunen (2003, 77) påverkar arbetslivet personer i olika åldrar på olika sätt. De unga kan tolkas som förutsägare av framtiden och det framtida samhället, vilket gör att de är en extra intressant målgrupp inom arbetslivsforskning (Helve, 2008).

### *3.1.2 Könade organisationer*

Arbetslivet har i så gott som alla västerländska samhällen konstruerats som någonting maskulint; männen tar hand om lönearbetet medan kvinnor ansvarar för födandet av barn. På grund av denna symboliska ordning är det männen som dominerar i de flesta organisationer (Gherardi 1995, 139). Även om feministerna synliggjort den manliga dominans som går att finna i hierarkiska organisationer, så utgår största delen av denna litteratur från antagandet om att organisationsstrukturer är könsneutrala. Acker (1990) hävdar att strukturen i organisationer ingalunda är neutral när det gäller kön; olika givna antagen om kön fungerar som grund för de

dokument och kontrakt genom vilka organisationer och allmänt accepterade antaganden om dem konstrueras. I de kapitalistiska och industriella samhällena utgör uppfattningen om könsneutrala organisationer enligt Acker en del av en kontrollstrategi som är uppbyggd på djupt inbäddade antaganden om könsskillnader. Ackers analys baserar sig alltså på Foucaults tankar om diskursiva maktstrukturer i organisationer. (ibid.).

Enligt Acker (1990) utgår den könlösa logiken som de flesta organisationer fungerar enligt, från antagandet att den abstrakta arbetsplatsen fylls av en okroppslig arbetstagare som endast finns till för själva arbetet. Eftersom arbetsplatsen inte omfattar de ansvarsområden som finns i det övriga livet, anses arbetstagare med för mycket förpliktelser utanför arbetet som inkompetenta. Detta innebär att den abstrakta arbetstagaren antas vara en man vars liv kretsar kring ett heltidsarbete medan frun tar hand om barnen. En manlig arbetstagare som kan binda sig starkare till arbetet än en kvinnlig lämpar sig därför bättre för de ansvarsfulla positionerna högre upp i organisationshierarkin. (ibid.). Acker (2006) har myntat begreppet ojämlikhetsregimer (inequality regimes) för de sammanflätade praktiker och processer som kontinuerligt resulterar i ojämlikheter i så gott som alla organisationer. En av orsakerna är den ökade individualiseringen som lett till en nästan total avsaknad av sociala rörelser utanför organisationen som skulle motarbeta ojämlikheten samtidigt som arbetsgivarna försöker driva igenom allt individuella belönings- och lönesystem. (ibid.).

Flera studier visar att den könade aspekten av organisationer kommer fram speciellt när det handlar om arbetstider och krav på långa arbetsdagar. I en studie utförd av Brannen, Lewis, Nilsen & Smithson (2002) kom det fram att de anställda ansåg det mer acceptabelt för män att omstrukturera sina arbetstider för fritidsaktiviteter än för familjen, medan det var tvärtom för kvinnor. Dessutom värderades vissa arbetstimmar högre än andra, de som arbetade från 9-18 upplevdes som mer förpliktade till sitt arbete än de som arbetade från 8 till 17, eftersom de åkte hem tidigare. Detta ledde till att vissa icke-arbetsrelaterade aktiviteter som att föra barnen till skolan ansågs legitima, medan andra så som att tillbringa mer tid med barnen efter arbetsdagen inte var det. Det var okej att föra barnen till skolan på vägen till jobbet (gjordes oftare av män) medan att hämta barnen från skolan (gjordes oftare av kvinnor) ansågs vara ett tecken på att familjen prioriteras framom arbetet.

I denna undersökning har jag intervjuat både manliga (4) och kvinnliga (6) informanter. Det gick att urskilja vissa könade diskurser i materialet, varför jag inte bara vill ta upp ålder utan också kön som sammanflätade sociala kategorier i organisationsstrukturen. Materialet är dock så pass litet att man inte kan dra slutsatser om könsskillnader på en mer allmän nivå. Jag vill ändå ta upp den variation som gick att finna mellan de manliga och kvinnliga informanterna, eftersom det lyfter fram intressanta frågor och aspekter för fortsatt forskning.

### 3.2 En förhandlad självidentitet inbäddad i sociala strukturer

Organisationer erbjuder genom karriärer en process för självförverkligande och – utveckling (Grey 1994). Karriären påverkas i sin tur av det flexibla produktionsparadigmet som skapats för att utnyttja arbetstagarens mentala och intellektuella kompetenser till nytta för den nya kapitalismen som kräver obegränsat med effektivitet och lojalitet (Sennett 1998). Identitetsförhandlingarna påverkas förutom av sociala kategorier som ålder och kön även av dynamiken i det postindustriella samhället och organisationen inom vilken karriären påbörjats.

#### 3.2.1 *Självet som ett projekt*

Sociologer och socialpsykologer har sedan Mead poängterat interaktionsprocessen i formandet av självförståelsen. Enligt Mead utgör medlemskapet i samhället en förutsättning för skapandet av självidentiteten; uppfattningen om självet skapas i sociala interaktioner som ett resultat av individens intresse för andra personers reaktioner på henne. Olika aspekter av självet (I= reaktioner på attityder) och självet (me=sociala situationer så som individen upplever dem) kan utvecklas genom att individen adapterar sig själv till vissa miljöer genom olika rutiner, ansvarsområden och möjligheter för tankearbete (Mead 1976). Goffman (1959) utvecklade dessa tankar genom att använda sig av en dramaturgisk metafor. Han fokuserade på interaktioner som sker ansikte mot ansikte i olika situationsspecifika aktiviteter, upplevelser av interaktioner mellan individer och användandet av olika roller.

Många av dagens teoretiker använder sig hellre av begreppet identitet eller subjektivitet än begreppet jag som anses vara en för fixerad och fast enhet (t.ex. Kristeva 1995) för att representera de fragmenterade liv som dagens individer lever (Bauman 1995). Enligt Giddens (1999) är självet ett reflexivt projekt som individen



själv ansvarar för. Eftersom jag förhåller mig kritiskt till Giddens uppfattning om att alla individer har samma möjligheter till att göra fria val och utveckla sig själv utgår jag i denna undersökning från begreppet *personligt liv* (personal life) (Smart 2007). Smart förklarar begreppet personal life som motsatsen till den individuella individen som agerar självständigt och kan jämföras med Meads *I*. Personal life är däremot Meads *me*. Att leva ett personligt liv innebär att individen fritt kan agera, men att andra personers närvaro behövs för att ge gensvar till och skapa kontexten för aktiviteten. Konceptet innehåller tanken om det reflexiva självprojekt (se Giddens 1999 eller Beck et al. 2002), men uppfattar inte individen som ett en fritt flytande agent med tillräckligt med resurser för att nå sina mål, utan poängterar att aktiviteten alltid är sammankopplad med sociala strukturer så som kön och ålder. Det personliga livet levs på många olika sociala platser och strukturer, till exempel arbete, utbildning osv. (Smart 2007, 28-30). Konceptet om det personliga livet passar bra ihop med Lewis tes om att det allt mer tidskrävande arbetet håller på att förvandlas till en ny form av fritid som baserar sig på föreställningen om *personligt val*, vilket i sin tur kan relateras till *njutning* och *identitet* (Lewis, Rapoport & Gambles 2003).

Jag använder mig inte av konceptet personligt liv i dess strikta bemärkelse, utan mer som en utgångspunkt, eftersom jag vill undvika den traditionella uppdelningen mellan arbete och familj/arbetsliv som ofta utgår från antagandet att man har barn och att arbetet sker under en viss tidpunkt under dygnet som kan åtskiljas från det övriga livet. Jag tänker mig att individens förhållande till arbete i det postmoderna samhället kan förstås från ett helhetsperspektiv där det inte längre är nödvändigt eller ens möjligt att göra skillnad mellan arbete och övrigt liv (i skillnad till det industriella samhället).

I det följande redogör jag för hur skapandet av en sammanhängande självidentitet där den statusrelaterade självidentiteten (den man vill vara i andras ögon och som är starkare förankrad i arbetslivet) och personliga identiteten (som är starkare förankrad i det övriga livet) fungerar i synergi med varandra, konstrueras genom identitetsförhandlingar som alltid påverkas av kontexten, i denna undersökning främst av organisationen, och är inbäddad i olika sociala relationer, institutioner och strukturer.

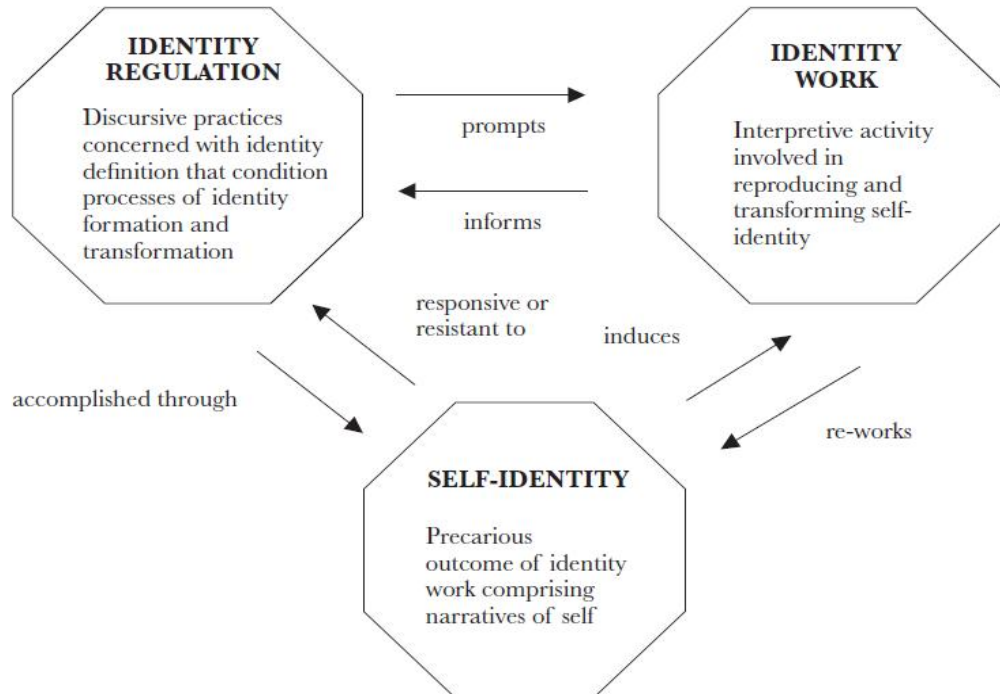
### 3.2.2 *Självidentiteten förhandlar mellan identitetsreglerande diskurser*

Speciellt unga personer i början av karriären jobbar ofta hårt och långa dagar i tro och hopp om framtida karriärmöjligheter (Webb 2006, 183). Thompson & Bunderson (2001) menar att någondera av de två identiteterna genom vilken självidentiteten konstrueras, antingen den som är starkare förankrad i arbetslivet eller den som är starkare förankrad i det övriga livet, så småningom blir mer central. Mot denna bakgrund kan man anta att unga som inte ännu hunnit bilda familj åtminstone för tillfället med stor sannolikhet förankrar sin självidentitet mycket starkt i arbetslivet. Speciellt om det handlar om ambitiösa och karriärorienterade personer med hög utbildning.

Dalys (1996) ser på tid som en socialt konstruerad förkroppsligande av mening och identitet. Vi tillbringar tid med sådana aktiviteter som ger oss verktyg för själförverkligande. Då arbetet blir allt mer stimulerande och en källa för uppskattning och status, framstår tiden hemma som hårt arbete framförallt för föräldrar med små barn. Ju mer tid man tillbringar på arbetsplatsen, desto svårare blir relationerna hemma och desto mer tid vill man tillbringa på arbetet. (Hochschild 1997). Inom vissa yrken sammankopplas långa arbetsdagar professionalism. Thompson & Bunderson (2001) har introducerat ett perspektiv på tid som bärare av en mängd olika betydelser; individen fördelar sin tid mellan olika verksamhetsfält enligt personliga värderingar. Tidsbegreppet är på detta sätt starkt sammanbundet med konstrueringen av identiteten. Thompson et al. (2001) menar att då man får ägna sig åt sådant som förstärker självidentiteten så finns det mindre risk för att man upplever konflikter mellan olika domäner i livet. Långa arbetsdagar kan fungera som identitetsbekräftande, absorberande, utmanande och spännande, vilket i värsta fall kan leda till arbetsnarkomaniskt beteende. (ibid.)

När man vill undersöka hur det personliga livet (Smart 2007) positionerar sig i förhållande till karriären, är det viktigt att förstå att det handlar om ett samspel mellan ena sidan diskursiva praktiker genom vilka organisationen kontrollerar individen (Rose 1999) och olika former av personligt liv (Smart 2007) som individen konstruerar. I denna studie använder jag mig av ett socialkonstruktivistiskt synsätt på karriär och identitet där jag fokuserar på individers berättelser om sin karriär och om sig själv i förhållande till det. För att illustrera detta använder jag mig av Figur 1 som

illustrerar Alvessons & Willmotts syn på förhållandet mellan diskursiv identitetsreglering, identitetsförhandlingar och självidentitet.



Figur 1: Förhållandet mellan identitetsreglering, identitetsförhandlingar och självidentitet (Alvesson & Willmott 2002)

Enligt denna figur frammanar de *identitetsreglerande praktikerna* *identitetsförhandlingar* som i sin tur präglar de reglerande praktikerna. I denna undersökning ser jag på dessa diskursiva praktiker som framkallade antingen från organisations- eller samhällelig nivå. Eftersom alla intervjuer är utförda i olika företag eller väldigt olika enheter av ett och samma företag, så antar jag att de likheter som går att finna gällande identitetsreglerande praktiker inte är organisationsspecifika utan snarare yrkesspecifika eller mer allmänt gällande diskurser i samhället. Självidentiteten fullbordas genom de reglerande diskurserna antingen genom att vara mottaglig motarbetande gentemot dessa. I en organisationskontext kan dessa ge upphov till de processer som Casey (1995, 163) tar upp i sin analys; en självidentitet som försöker försvara sig gentemot organisationens krav, ingå en hemlig överenskommelse med den eller kapitulera.

Denna figur utgör en teoretisk referensram som åskådliggör förhållandet mellan diskursiv identitetsreglering, identitetsförhandlingar och självidentitet som utan en konkret illustration kan verka diffus. I denna studie analyserar jag det som i bilden beskrivs som identitetsförhandlingar (Identity work). Identitetsförhandlingar omfattar de förhandlingar genom vilka individen skapar en självidentitet (Self-identity). Denna självidentitet omfattar hela individens liv i ett långtidsperspektiv och innefattar också någonting som jag kallar för det ”personliga självet” som man själv medvetet försöker hålla utanför organisationen diskursiva praktiker för identitetsreglering. Det personliga livet (Smart 2007) sammanför alla dessa aspekter och styrs av idén om en karriär. Utöver detta är det viktigt att inte glömma strukturerna på makronivå och endast söka efter lösningar på individnivå. Även sådant som individen anser vara egna, fria val begränsas av den samhälleliga, kulturella och organisations specifika kontexten (Lewis 2003).

### 3.3 Sammanfattning och specificering av forskningsfrågorna

I de tidigare kapitlen har jag presenterat de sociologiska utgångspunkterna för denna undersökning. Jag började med att behandla det nya arbetets dynamik och konsultyrket som en form av kunskapsarbete. Därefter presenterade jag två olika perspektiv på karriär; det diskursiva och interaktionistiska varefter jag övergick till ett nyare perspektiv som integrerar karriären med det övriga livet. Eftersom jag i analysen av materialet utgår från ett socialkonstruktivistiskt perspektiv, använder jag mig främst av de analytiska begrepp som utvecklats inom det interaktionistiska karriärperspektivet. Eftersom karriären består av en mängd hierarkiskt ordnade sociala strukturer och maktförhållanden, finns det diskursiva perspektivet ändå starkt med i bakgrunden.

Eftersom denna undersökning består av unga män och kvinnor i konsultbranschen, har jag också redogjort för hur ålder och kön utgör sociala kategorier i organisationsstrukturen. Faktumet att informanterna är unga och befinner sig i början av sin karriär, bidrar till att ungdomlighet blir ett centralt verktyg för konstrueringen av den egna identiteten.

Ålder och karriär är starkt sammanbundna med tidsbegreppet som blivit ett av de populäraste temana inom den sociologiska arbetslivsforskningen. Lewis (2001) och Hochschild (1997) har undersökt varför arbete fått en allt större roll i människors liv

och blivit en källa för emotionell tillfredsställelse och antagit formen av en ny slags fritid. Smart (2007) har introducerat begreppet personligt liv och uppfattar inte individen som ett en fritt flytande agent med tillräckligt med resurser för att nå sina mål, utanpoängterar att aktiviteten alltid är sammankopplad med sociala strukturer så som kön och ålder. (Smart 2007, 28-30). Det personliga livet påverkas av det flexibla produktionsparadigmet som har skapats för att utnyttja arbetstagarens mentala och intellektuella kompetenser till nytta för den nya kapitalismen som kräver obegränsat med effektivitet och lojalitet (Sennett 1998).

Jag utgår från antagandet att självidentiteten fungerar som den sammanbindande knypunkten mellan karriären och det övriga livet, vilket gör det intressant att koncentrera sig på de identitetsförhandlingar som informanterna utsätts för i förhållande till sitt arbete och idén om en karriär. Jag tänker mig i enlighet med Smart (2007) att individens förhållande till arbete i det postmoderna samhället<sup>2</sup> kan förstås från ett helhetsperspektiv där det inte längre är nödvändigt eller ens möjligt att skilja åt arbete och övrigt liv. Det blir såvida intressant att se ifall det ändå och i vilken mån i så fall det behövs gränsdragningar mellan den professionella och personliga identiteten.

I det sista kapitlet presenterade jag en figur av Alvesson & Willmot (2002) för hur skapandet av en sammanhängande självidentitet påverkas av identitetsreglerande diskurser på arbetsplatsen som ger upphov till identitetsförhandlingar. Dessa ger i sin tur upphov till olika identiteter; en självidentitet som försöker försvara sig gentemot organisationens krav, ingår en hemlig överenskommelse med den eller kapitulerar (Casey 1995, 163).

I denna undersökning kommer jag att tolka unga personers berättelser om sitt arbete i konsultbranschen. Undersökningen tar avstamp i den sociologiska forskningen kring arbetslivet som utgår från ett socialkonstruktivistiskt perspektiv på karriär. Målgruppen i denna studie är unga, högutbildade personer som varit högst fem år i arbetslivet efter att de slutfört sin utbildning. Steget in i arbetslivet kan ses som en normativ livsförändring som kan kännas mycket svår i början eftersom individen har

---

<sup>2</sup>Till skillnad från det industriella samhället där man utförde arbete i traditionell mening, ett visst antal timmar och dagar i veckan.

svårt att kontrollera denna stora förändring som i högsta grad inverkar även på det övriga livet. Oberoende av detta måste individen upprätthålla sin aktivitet och sitt liv.

Mot denna bakgrund är det av intresse att undersöka hur unga individer i början av sin karriär avväger mellan olika diskurser för att skapa en förhandlad självidentitet som styrs av idén om en karriär och såvida är hållbar även i ett långtidsperspektiv. De centrala frågeställningarna blir då:

- *Hur utför informanterna identitetsförhandlingar i förhållande till arbetet och idén om en karriär i nuläget?*
- *Hur sammanbinder informanterna idén om en karriär, framtiden och livet över lag med sin självidentitet i ett långtidsperspektiv?*

För att göra analysen tydligare har jag delat in den i två delar. Först analyserar jag identitetsförhandlingarna i nuläget som består av konstrueringen av arbetet och vad det innebär att vara konsult. Detta ger samtidigt en uppfattning om hur konsultarbetet är organiserat och på vilka sätt konsultyrket ger uttryck för de förändringar som dagens arbetsliv karakteriseras av. I den andra delen av analysen granskar jag hur informanterna för identitetsförhandlingar i förhållandet till idén om en karriär i ett långtidsperspektiv.

## **4 METOD OCH MATERIAL**

I detta kapitel presenterar jag den intervjumetod som jag använt mig av samt reflekterar över dess fördelar och utmaningar. Efter detta redogör jag för hur jag har samlat in materialet. Jag börjar med att beskriva rekryteringsprocessen varefter jag övergår till att beskriva informanterna och intervjusituationerna. Slutligen presenterar jag det sätt på vilket jag närmat mig materialet samt de analys- och tolkningsmetoder som jag använt mig av.

### **4.1 Intervju som metod i denna undersökning**

I en idealisk situation skulle forskningsmaterialet finnas till oberoende av forskaren (eng. naturally occurring data) (Alasuutari 1999, 74). Av vissa fenomen är det dock omöjligt att samla in ett sådant material. Utgångspunkten för denna undersökning är tanken om verkligheten som en social konstruktion, vilket innebär att den skapas

genom de tolkningar av olika betydelser enligt vilka människor orienterar sig i sin vardag. När man undersöker olika innebörder som människor tillskriver olika fenomen, handskas man ingalunda med objektiva egenskaper. (Alasuutari, 1999, 60). Den kvalitativa intervjun var ett naturligt val av undersökningsmetod, eftersom jag i denna undersökning är intresserad av de innebörder som informanterna konstruerar i sina reflektioner kring karriären. Materialet för analysen utgörs av det tal och de berättelser som informanterna själva producerar. Eftersom jag ville närma mig individens förhållande till karriären från ett kvalitativt och kulturellt perspektiv, så begav jag mig ut på fältet för att söka efter informanter som var villiga att dela med sig av sina erfarenheter.

För att man skall kunna tolka sociala konstruktioner av verkligheten, måste informanterna få utrymme för att reflektera kring de teman som behandlas och inte endast välja mellan färdigt givna alternativ (Alasuutari 1999, 73). Metoden i denna undersökning baserar sig därför på den intervjumetod som Kortteinen (1982) har använt sig av. Kortteinen (1982, 295–298) beskriver sin intervjumetod som en djupgående intervjumetod (*syvähaastattelu*). Han menar att denna intervjumetod skiljer sig från en vanlig temaintervju genom att den bild som skapas i början av intervjun berikas allteftersom intervjun framskrider. Metoden baserar sig med andra ord på en friare interaktion och djupare sociala kontakter än vanligt.

Tuomi & Sarajärvi (2002, 76–80) gör också en skillnad mellan temaintervjun och den djupgående intervjun, som också kan kallas för en öppen intervju. I en temaintervju framskrider intervjun enligt på förhand fastslagna teman och frågor som hör ihop med dessa. I den djupgående, det vill säga öppna intervjun, låter man informanten berätta om saker och ting enligt sin egen uppfattning (Tuomi & Sarajärvi 2002, 76–80). Jag väljer att kalla min metod för en öppen intervju, eftersom den bestod av öppna frågor vilket är typiskt för denna metod. Intervjuerna hade dock även inslag av temaintervjuer eftersom jag på förhand fastslagit vissa temaområden och operationaliserat dem i form av olika frågor och specificerande följdfrågor. På detta sätt ville jag säkerställa att olika element inom ett visst tema behandlade även om informanten inte spontant tog upp dem.

Även om temaintervjuer och öppna intervjuer ger åtminstone relativt fritt spelrum för informanten att skapa sina egna innebörder, så poängterar Holstein & Gubrium

(1995) att intervjusituationen alltid är en social interaktionssituation där båda parter är aktiva. Talet och innebörderna byggs upp genom samspelet och interaktionen mellan informanten och intervjuaren. För att intervjun skall lyckas och informanten verkligen skall svara öppet på intervjuarens frågor, måste det finnas tillit mellan personerna (Eskola & Suoranta, 1996, 71). Man kan se på kunskap som en resurs med många ansikten och många orsaker som mynnar ur en aktiv och selektiv process. Informanten gör aktiva val i sitt berättande på basis av vad han/hon anser vara relevant och strävar på så sätt till att skapa ett rationellt svar. Detta sker i en dynamisk process i vilken informanten aktiverar sin kunskap genom intervjuaren. (Holstein & Gubrium, 1995, 30-34).

Jag upplevde att informanterna var mycket öppna när de berättade om sitt liv, jobbiga kolleger och chefer, konflikter på arbetsplatsen, känslor av oro, graviditet och burn-out fall, att jag är övertygad om att informanterna var uppriktiga i sina berättelser. Jag upplevde inte heller att informanterna skulle ha upprätthållit en ”lyckomur” (se t.ex. Kortteinen 1982, 297–299), även om jag i början av vissa intervjuer hade en känsla av att informanten försökte berätta om sitt arbete i positiva termer. I dessa intervjuer kom de negativa aspekterna fram först då jag direkt ställde en fråga som tvingade dem att även reflektera över dessa. Informanternas förtroende till mig växte under intervjuens gång och ju längre fram i intervjun vi kom desto mer försvann muren mellan oss. Eftersom intervjuerna främst behandlade arbetslivet, så kan man anta att det var lättare för informanterna att tala än om intervjun skulle ha kretsat kring ett mer intimt tema.

Det är viktigt att ta i beaktande att informanterna var unga personer i början av sin karriär, vilket innebär att de ännu har relativt lite erfarenheter från arbetslivet och kanske hade ett behov att intala sig själv om att de gjort ett bra val. Intervjusituationen i har utgjort en del av informanternas egen personliga karriärprocess. Flera av informanterna sade efter intervjun att den hade fått dem att reflektera över saker de inte tidigare hade tänkt på. Den uppfattning informanterna hade om sin karriär innan de kom till intervjun har på detta sätt blivit mål för identitetsförhandlingar i samband med den. Hur bra intervjuerna lyckades beror alltså på hur bra informanterna själva har strukturerat intervjusituationen, definierat de ämnen som diskuterats och sättet på vilket de berättat om dessa. En annan viktig aspekt som måste tas i beaktande är att informanterna hade vissa förutfattade



innebörder och förväntningar på intervjuerna eftersom de i förväg visste att det intervjuerna skulle handla om karriären och arbetslivet (se rekryteringsmeddelandet, bilaga 1). Dessa förutfattade innebörder har möjligtvis haft en inverkan på det som informanterna berättade i intervjusituationen eller förhindrat dem från att berätta om något av relevans.

När man gör kvalitativ forskning ställs man alltid inför frågan om vad som är ett tillräckligt stort material. I en undersökning som denna kan man konstatera att materialet är tillräckligt stort då man utgående från det kan göra antaganden, det vill säga ta fram det teoretiska grundmönster som är möjligt att få ut av forskningsobjektet. Då har materialet blivit mättat (Eskola & Suoranta 2005, 63.) Redan i den nionde intervjun hade jag en känsla av att jag på förhand kunde gissa mig till grunddragen i informantens berättelse, och kunde på basis av detta konstatera att jag samlat in ett tillräckligt stort material. Jag bestämde mig dock för att utföra ytterligare en tionde intervju för att könsfördelning i materialet skulle jämnas ut sig. Jag utgick även från antagandet att kvalitet kompenserar för kvantitet, det vill säga att det är bättre att materialet består av få ordentliga och djupare intervjuer än ett flertal ytliga intervjuer. (se Kortteinen 1982, 305-306.)

#### 4.2 Informanterna och intervjuerna

När jag planerade min undersökning funderade jag på olika alternativa rekryteringsätt av informanter, som att direkt kontakta ett företag. Jag ville dock undvika att undersökningen skulle bli en fallstudie som endast gäller en viss organisation. Dessutom ville jag inte att företaget skulle välja ut lämpliga informanter för min undersökning. Jag kunde inte heller vända mig till olika universitet och högskolor eftersom målgruppen för undersökningen var personer som redan slutfört sin utbildning. Universitetens alumnätverk blev på så sätt det naturligaste forumet för rekryteringen.

Eftersom jag önskade att informanterna skulle ha en lite varierande utbildningsbakgrund, så bestämde jag mig för att använda mig av både Helsingfors universitets och Svenska handelshögskolans alumnätverk. Valet att intervjua personer som har en högskoleutbildning motiverades med att utbildningen ger färdigheter till att utföra expertuppgifter som karakteriseras av större påverkningsmöjligheter och valfrihet. Jag ville intervjua personer som utför

kunskapsarbete eftersom det var upplevelser kring just denna typ av arbete som jag var intresserad av. Jag hade först planerat att jag skulle skicka ut ett meddelande till alla som tillhör nätverket och på så sätt låta potentiella informanter kontakta mig. Till slut beslöt jag mig ändå att själv gå igenom alumninätverkens medlemmar och på basis av den information som fanns på profilerna kontakta dem som verkade potentiella genom personliga e-postmeddelanden. Det största problemet var att man inte kunde få reda på personernas ålder utan måste nöja sig med året de inlett sina studier.

Först kontaktade jag tio personer, två genom Hankens alumninätverk och sju genom Helsingfors universitets alumninätverk och en genom egna kontakter. Av dessa svarade sju personer att de var villiga att ställa upp, en av dem var dock för gammal. Efter detta kontaktade jag ytterligare fem personer av vilka en ställde upp. De tre sista informanterna skaffade jag genom snöbollsmetoden. Sammanlagt intervjuade jag tio personer av vilka fyra var män och sex var kvinnor. Tre av informanterna var statsvetare och resten ekonomer och två av intervjuerna utfördes på finska. Samtliga informanter bodde i huvudstadsregionen

Informanterna representerade varierande organisationer, stora globala konsultföretag, mellanstora finska konsultföretag samt globala konsultföretag med endast en mindre enhet i Finland. En av informanterna jobbade inte i konsultbranschen utan som specialist i ett stort finsk företag i bankbranschen. Eftersom arbetets karaktär och arbetsuppgifterna utgjorde det viktigaste kriteriet och inte organisationen, så upplevde jag det inte som ett problem att en av informanterna kom från en organisation i en lite annorlunda bransch.

Informanterna var mellan 26 och 32 år gamla och hade alla jobbat på den nuvarande arbetsplatsen sedan de slutfört sin examen. Vissa av informanterna hade börjat jobba i organisationen redan i slutskedet av sina studier. Kravet var att informanten skulle ha 2-5 års arbetserfarenhet efter utexamineringen, eftersom jag ville undvika det ”lyckorus” som man ofta upplever i början av någonting som känns nytt och spännande. Två av informanterna hade 0-1 åriga barn och en var gravid. Alla informanter utom en levde i ett parförhållande vid den tidpunkten då intervjuerna utfördes. Även informanterna på grund av varierande livssituationer, arbetsplatser,

kön och ålder hade lite olika närmandesätt till vissa frågor, så utgör materialet en samling berättelser av en specifik grupp personer som kan jämföras sinsemellan.

Två intervjuer utfördes hemma hos informanterna, en hemma hos mig själv och en i ett arbetsrum vid Helsingfors universitet. Valet av intervjuplats påverkades främst av praktiska orsaker och informantens önskemål. I alla intervjuer strävade jag efter att utföra intervjun på en lugn plats så att informanten kunde känna sig trygg att tala också om svåra och problematiska saker. Detta var speciellt viktigt i de intervjuer som utfördes på arbetsplatsen eftersom intervjuerna behandlade det nuvarande arbetet och dess problem. Den kortaste intervjun var 1h lång och den längsta nästan 2h lång. I medeltal räckte intervjuerna ungefär 1h och 20min. Intervjuerna som utfördes utanför arbetsplatsen blev avslappnare direkt från början, medan de som gjordes på arbetsplatsen var lite stela till en början.

Intervjuerna inleddes med att jag kort informerade informanterna om undersökningens bakgrund och intervjus praktiska arrangemang. För att få så ärliga svar som möjligt, var jag noga med att varje gång poängtera att arbetsgivaren inte kommer att nämnas och att arbetsgivaren inte har någon relevans för undersökningen. Jag började med att fråga informanterna om hur de hamnat på den nuvarande arbetsplatsen, vilket utgjorde en naturlig inledning till ämnet.

Intervjuguiden (bilaga 2) hade i förhand sammanställts till noga definierade intervjufrågor. Syftet med detta var dock endast att garantera att intervjuerna skulle löpa bra och naturligt. Ordningsföljden på frågorna och sättet på vilka de ställdes varierade alltså en del beroende på intervjusituationen för att den skulle bevaras så öppen som möjligt. Det viktigaste var att de olika teman som fanns i intervjuguiden behandlades genomgripande, men ändå på ett sätt som gav informanten utrymme att ta fram saker som denne själv upplevde som betydelsefulla. Många gånger behövde jag inte ställa alla frågor eftersom informanten själv tog upp ämnet, och då behövde jag kanske bara be informanten att ytterligare exemplifiera eller förklara vad han/hon menade. Vilket ämne som behandlades mest under intervjun varierade också från intervju till intervju beroende på hur mycket informanten hade att säga om ett visst tema.

Jag upplevde det som en fördel att jag själv var i samma ålder och liknande livssituation som informanterna, och jag antar att det bidrog till en mer avslappnad

stämning samt ett större förtroende i förhållande till informanterna. Bland annat Fast (2006, 47) poängterar att det är till stor hjälp vid skapandet av en djupare kontakt med intervjupersonen. Jag försökte även vara medveten om min egen position i intervjusituationen till exempel på hur jag ställde frågorna och hur jag reagerade på svaren. Jag upplevde det också som speciellt viktigt att hålla min egen bakgrundskunskap i bakgrunden och vara öppen för den ”nya” kunskapen utan att påverkas för mycket av mina egna attityder gentemot arbetslivet. Samtidigt är jag medveten om att faktumet att jag själv jobbar i konsultbranschen har haft en inverkan på valet av undersökningsobjekt och utförandet av undersökningen. Utförandet av denna undersökning utgör på samma gång en del av min egen identitetsprocess och konstruktion av min egen karriär.

Alla intervjuer bandades och ingen av informanterna hade något emot det. Kvalitén på de inspelade intervjuerna var mycket god och jag kunde uppfatta allt som sades på bandet. Jag transkriberade intervjuerna från ord till ord, så att skratt och längre pauser också skrevs ner. Eftersom jag inte hade som syfte att göra en mycket noggrann diskussionsanalys, skrev jag inte ner små pauser eller till exempel deras längd. Det transkriberade materialet utgjorde ungefär 130 sidor textmaterial (font 12, radavstånd 1, tom rad efter repliker, skrivet i form av talspråk).

Transkriberingsskedet var arbetskrävande eftersom det var fråga om ett stort antal intervjuer som var ganska långa. Det fungerade ändå som ett slags första analysskede, eftersom jag i samband med transkriberandet också samtidigt blev tvungen att bekanta mig med materialet på en djupare nivå. Efter att jag transkriberat intervjuerna, läste jag igenom dem och lyssnade på de ställen på nytt som jag upplevde som intressanta. Detta fungerade som ett andra skede genom vilket jag bekantade mig med materialet på en djupare nivå.

#### 4.3 Analysen av materialet

Intervjuskedet, transkriberingsskedet och analysskedet går inte att skilja åt, eftersom jag började transkribera direkt efter att jag utfört den första intervjun. Undersökningen har fortskridit som en process; jag tog mig ut på fältet med vissa antaganden som baserade sig på den litteratur jag läst, men dessa antaganden omformades och utvecklades samtidigt som intervjuerna framskred.

Då jag utförde analysen utgick jag både från materialet och från teori. Först sökte jag efter likheter i materialet från ett visst perspektiv: jag tittade på förhållandet mellan det personliga och arbetet/karriären samt hurdana innebörder informanten tillskrev sitt arbete. Samtidigt närmade jag mig materialet från ett visst perspektiv i och med att jag redan i undersökningens planeringsskede framfört ett preliminärt hypotetiskt antagande som härstammar från teorin. Denna specificerades allteftersom intervjuerna och undersökningen framskred. Detta närmandesätt som delvis utgår från materialet och delvis från teorin är ganska vanligt inom kvalitativ forskning. Alasuutari (1999, 240) konstaterar att hypotesprövning är en central del av den kvalitativa forskningsprocessen, men dessa hypoteser fastslås inte i förväg utan de utvecklas så småningom då forskningen och analysen framskrider. Han menar att forskaren hittar nya frågor och hypoteser allteftersom materialet blir bekantare. (ibid.)

Jag började bearbeta materialet genom att se på materialet som enskilda berättelser och beskrivningar om det nuvarande arbetet. Jag läste noggrant igenom varje intervju och strök under vissa teman och nyckelord, samt skrev upp de centrala ämnen som informanten tog upp i sin berättelse. Därefter skrev jag ner de centrala händelserna i informantens karriär hittills, hur nöjd man var med sin nuvarande situation, vilka problem man upplevde fanns i arbetet samt framtidsplaner och framtida drömmar. På detta sätt gestaltade jag uppbyggnaden av varje informants berättelse. Att undersöka hur berättelsen är uppbyggd hjälper forskaren att hitta likheter och olikheter mellan berättelserna (Alasuutari 1999, 111). Även om jag först närmade mig materialet som enskilda berättelser, så var syftet ändå en annan, det vill säga att hitta en underliggande konstruktion av arbetet. Därför förde jag de enskilda detaljerna till en abstraktare nivå och började söka efter likheter och olikheter i materialet. På detta sätt började jag söka efter den kulturella berättelse som informanterna hade berättat till mig.

Efter att jag fått en första uppfattning av likheterna och olikheterna i materialet ställde jag den första forskningsfrågan till det: hur beskrivs konsultarbetet i materialet? och gjorde upp en matris för detta på liknande sätt som Kortteinen (1992, 356) har gjort. I den första spalten hade jag de allmänna teman som kom upp i berättelserna om själva konsultarbetet och efter det varje intervju på sin egen

kolumn. Efter följande läsomgång kompletterade jag denna matris samt skapade nya teman vid behov.

När jag gjort denna första del av analysen fortsatte jag med den egentliga forskningsfrågan om hur informanterna knyter ihop arbetet med sin självidentitet. Som hjälpredskap använde jag mig av en slags analysstomme som är viktig då man utgår från teorin i sin analys (Tuomi & Sarajärvi 2002, 116). Eftersom jag närmade mig materialet bara dels utgående från teorin, så gjorde jag denna analysstomme mycket vid så att den inte skulle styra analysen för mycket. Analysstommen bestod av tre olika nivåer genom vilka individen skapar sin identitet ur ett socialkonstruktivistiskt perspektiv: individnivå, sociala relationers nivå och samhällelig nivå. Jag försökte alltså hitta citat och uttryck där informanten talade om förhållandet mellan sig själv och arbete i förhållande till sig själv som individ, i förhållande till andra personer och i förhållandet till samhälleliga normer. Detta gjorde jag genom att markera olika citat, ord och uttryck med olika färgers pennor enligt nivå och samla ihop dem till tre olika kluster. Efter detta benade jag ut dessa kluster till mindre teman och kategorier (Tuomi & Sarajärvi 2002, 116-117). Jag gav varje intervju en egen färg, så att jag enkelt kunde följa med vilka citat som hörde ihop med vilken intervju. Detta garanterade ett kritiskt förhållningssätt gentemot materialet; jag kunde genast se ifall en viss intervju hade speciellt mycket att säga om ett specifikt tema, samt urskilja likheter och olikheter mellan de olika intervjuerna i förhållandet till temat.

Eftersom materialet var så pass litet att jag upplevde mig kunna handskas med det utan tekniska hjälpmedel, så valde jag att inte använda mig av ett analysprogram som till exempel Atlas. Det är viktigt att komma ihåg att olika analysprogram oftast sorterar materialet enligt enstaka ord, vilket kan dölja större helheter och på det sättet kan begränsa tolkningen av materialet (Eskola & Suoranta, 2005, 206). Eftersom mitt material dessutom bestod av text på både finska och svenska, så bestämde jag mig för att inte använda mig av ett analysprogram.

Analysmetoden som jag använder mig av i denna undersökning är en kvalitativ innehållsanalys med inslag av diskursanalys som tillämpats på ett visst sätt enligt materialets kvalité, dels med hjälp av en analysmatris och dels en analysstomme. Innehållsanalys är ett sätt på vilket man kan få en komprimerad bild av det

undersökta fenomenet. Metoden hjälper dock endast till med att strukturera materialet för att man skall kunna göra slutsatser. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 105.) Efter att jag strukturerat materialet med hjälp av innehållsanalys övergick jag till ett mer diskursivt närmandesätt, det vill säga försökte se på *hur* informanterna talar om ett visst tema.

Utgångspunkten för diskursanalys är att det hur människor konstruerar sin sociala verklighet med hjälp av språket. Målet för undersökningen är alltså det meningsskapande som sker med hjälp av social interaktion genom vilken människor samtidigt försöker etablera olika talesätt och omforma olika innebörder. (Jokinen, Juhila & Suoninen 2002, 39-40). Syftet med denna undersökning är att beskriva de olika sätt på vilka informanterna beskriver sitt arbete och sin karriär hur de knyter ihop dessa med sin självidentitet. Analysen koncentrerar sig alltså på att se på hurdana innebörder informanterna skapar samt hur dessa innebörder skapas genom språket, vilket är typiskt för diskursanalys (Jokinen, Juhila & Suoninen 2002). I diskursanalytisk forskning uppfattas identitet inte som en statisk egenskap, utan som en funktionell kategori som kan förstås som en del i ett meningssystem; i ett visst system skapar individen en viss typ av identiteter. (Jokinen & Juhila 2002, 68). Man kan med andra ord aldrig utföra en diskursanalys utan att ta kontexten i beaktande, som i denna undersökning utgörs av högutbildade personer i arbetslivet.

Eftersom jag medvetet försöker betrakta informanternas tal också i en innehållsmässigt bredare, samhällelig kontext, placerar sig denna närmare den ontologiska diskursanalysen som antar att det finns en värld utanför diskurserna (Juhila 2002, 162). Diskursanalysens forskningsobjekt beskrivs ofta som olika redogörelser, vilket skiljer sig från de perspektiv som försöker beskriva verkligheten (Suoninen 2002, 20-21). Med redogörelser syftar man på de olika sätt med hjälp av vilka människor beskriver den sociala världen och tillskriver den olika betydelser (Jokinen & Juhila 2002, 67). Redogörelserna påverkas av situationen och talarens position, vilket innebär att de fungerar som en slags retoriska strategier. Detta kan till exempel vara att man ställer sig i en offerposition eller ett aggressivt talesätt. (Suoninen 2002, 31).

Den kritiska diskursanalysens förespråkare poängterar det kompakta förhållandet mellan språket och samhället. Olika diskurser har inte skapats av enstaka individer

utan de förhandlas i interaktionssituationer och det råder en maktkamp mellan olika diskurser. Den analytiska diskursanalysen baserar sig däremot på en så materialbaserad analys som möjligt där man försöker undvika förutfattade innebörder och tolka materialet med öppna ögon. Oberoende av olika förhandsantaganden kan man tolka materialet från ett öppet perspektiv, då man också försöker ta i beaktande sådant som motsäger dessa. (Jokinen & Juhila 1999, 86-87.) I denna undersökning kommer jag att använda mig både av en kritisk och öppen diskursanalys. Jag har närmat mig materialet med själva materialet som utgångspunkt, men det kritiska närmandesättet kommer fram då jag vill förhålla mig kritiskt till förhållandet mellan individen identitet och arbetet.

Jag använder inte diskursanalys i dess strikta bemärkelse, utan använder mig flexibelt av de redskap som diskursanalysen erbjuder. Eftersom jag använder mig av ett socialkonstruktivistiskt perspektiv, så är det viktigt att komma ihåg att jag själv som forskare med hjälp av resultaten i denna undersökning bidrar till att konstruera den sociala verkligheten. Forskaren kan alltså inte i detta fall uppfattas som en rapporterare av den objektiva sanningen och forskaren måste förhålla sig reflexivt till sitt eget språkbruk. (Jokinen 1999, 41). Även om jag strävar efter att tolka de innebörder som andra personer ger åt ett visst fenomen, så ger jag på samtidigt både medvetet och omedvetet egna innebörder till forskningsobjektet och bidrar på detta sätt till konstruktionen av den sociala verkligheten. Analysen baserar sig på mina egna tolkningar som jag motiverar genom att referera till materialet, teoretiska antaganden och tidigare forskning. Jag vill även poängtera att mitt val av ett diskursanalytiskt förhållandesätt till materialet, endast ger möjlighet till att tolka materialet genom vissa specifika glasögon och skymmer därmed undan alternativa tolkningar.

I denna studie undersöker jag hur en specifik grupp, som i detta fall består av unga konsulter, konstruerar sina upplevelser i förhållande till ett visst fenomen, det vill säga knyter ihop karriären med sin självidentitet. Målsättningen är att skapa nya intressanta teoretiska disponeringar och nya antaganden som kan fungera som utgångspunkt för fortsatt forskning.



## **5 IDENTITETSFÖRHANDLINGAR I ETT KARRIÄRPERSPEKTIV**

Jag börjar analysen av hur informanterna skapar en förhandlad självidentitet i förhållande till arbetet och idén om en karriär i nuläget genom att granska varför informanterna valt konsultbranschen som en startpunkt för sin karriär, hur de beskriver sitt arbete i denna bransch och den professionella konsultrollen. Efter detta koncentrerar jag mig på att ta fram olika sätt på vilka informanterna knyter ihop arbetet som de konstruerat med sin självidentitet. I den andra delen analyserar jag informanternas identitetsförhandlingar i förhållande till idén om en karriär i ett långtidsperspektiv.

I de fyra första avsnitten av analysen där jag beskriver informanternas konstruktion av sitt arbete har jag främst använt mig av nio intervjuer eftersom en av informanterna inte jobbade i ett konsultföretag utan som expert i bankbranschen. Eftersom denna kvinna ändå utför kunskapsintensivt expertarbete, sammanfaller hennes berättelse så pass bra med de övriga informanternas berättelser att jag inte ser det som problematiskt att använda mig av samtliga tio intervjuer i avsnitt som behandlar hur arbetet knyts ihop med självidentiteten samt i de första avsnitten då arbete och karriär behandlas på ett mer allmänt plan. För att garantera anonymiteten har jag personifierat intervjuцитaten med bokstaven K (kvinna) eller M (man) och ett nummer. Detta gör det enklare att följa med att analysen baserar sig på alla intervjuer.

### **5.1 Karriären i nuläget**

I denna del av analysen beskriver jag de olika sätt på vilka informanterna knyter ihop arbetet och idén om en karriär med sin självidentitet i nuläget. Jag försöker med andra ord hitta de sätt på vilka informanterna utför det som Alvesson & Willmott (2002) kallar för identitetsförhandlingar (Identity Work). Enligt denna teori framkallar olika identitetsreglerande praktiker identitetsförhandlingar genom vilka självidentiteten omarbetas. Detta kan jämföras med Rose (1999) analys om det självstyrande subjektet som formar sig själv till en lämplig arbetstagare genom olika jagtekniker. Hur starkt de identitetsreglerande diskurserna slutligen påverkar självidentiteten beror på hur mottaglig den är för dessa diskurser (Alvesson & Willmott 2002).

Under de senaste årtiondena har det funnits ett ökande intresse inom karriärforskningen studera olika sätt på vilka arbetet är sammanlänkat med både professionella och personliga sociala relationer som korsar och överlappar varandra (Glucksmann 2005). Pettinger (2005, 37-55) menar att sociala relationer på arbetsplatsen blir allt viktigare då gränslinjerna mellan arbete och övrigt liv suddas ut. Hon argumenterar för att arbetet i allt högre grad påverkas av sociala relationer, både när kolleger blir nära vänner eller tvärtom när individer aktivt konstruerar sitt arbetsliv på basis av det övriga livet. Framförallt i kundorienterat arbete kan arbetsgivaren dra nytta av arbetstagarens sociala miljö. Sociala relationer på arbetsplatsen är speciellt viktiga för unga arbetstagare (ibid.), framförallt för sådana som jobbar långa dagar och lägger stor vikt vid arbetet som källa för konstruktionen av självidentiteten (Parris, Vickers & Wilkes 2008). Det har även konstaterats att kolleger och chefer fungerar som viktiga sociala institutioner för unga i början av sin karriär som inte ännu nått positioner inom organisationsstrukturen som ger dem förutsättningar att ha större kontroll över sin egen framtid (Grey 1989).

Jag börjar med att ta upp orsakerna till valet av konsultbranschen, varefter jag beskriver arbetets karaktär genom tre teman som mycket starkt går att finna i de nio intervjuer som gjorts med unga konsulter eller blivande sådana. Dessa är arbetets projektbaserade natur, normen om ständig effektivitet och konstruktionen av den professionella konsultrollen. I de därefter påföljande avsnitten analyserar jag hur informanterna konstruerar sin karriär och positionerar sig genom att relatera självidentiteten till yngre kolleger och äldre chefer. I det tredje avsnittet redogör jag för hur det höga tempot och den flexibla arbetstiden utgör sociala institutioner som korsar den personliga och professionella självidentiteten. Sociala institutioner på arbetsplatsen så som kolleger och arbetstiden fungerar som medel för identitetsförhandlingar genom vilka informanterna drar gränser mellan det professionella och personliga.

### *5.1.1 En flygande start på karriären*

Gemensamt för alla informanter var uppfattningen om hur viktigt det är att få en bra start på karriären, vilket talar för en press på att det är viktigt att lyckas med karriären från första början:

*Må halusin lentävän lähdön, et mä en halunnu mihinkään firmaan X joksikin koordinaattoriks ja monta vuotta piiperrän ja odotan kunnes saan jonku ylennyksen. Et mulla oli se kuva et konsulttina saa yrityselämästä ja tästä HR kentästä paremman ja laajemman kuvan, kun se on työ jossa ollaan useamman yrityksen kanssa tekemisissä [--] Sit mä pääsin nykyiseen paikkaan juniorikonsultin tittelillä. Ja se oli lentävä lähtö, just mitä mä halusin. [--] Kuluneet kolme vuotta on menny aika pikakelauksella koska on päässy aika haastaviinkin tehtäviin.(K4)*

Kärreman & Alvesson (2009) fann tre diskurser i sitt intervjumaterial med unga konsulter: diskursen om att arbetet kretsar kring ambition och hårt arbete, diskursen om kompetens och självutveckling samt diskursen om karriär, befordringar och instrumentell inläring. När man granskar materialet i denna undersökning på ett allmänt plan, kan man konstatera att dessa tre diskurser även går att finna här. Citatet ovan fungerar som ett typiskt exempel. Kvinnan anser att konsultbranschen ger henne möjligheten att avancera mycket snabbare än en ”vanlig” organisation där karriärstigen oftast börjar med assistentuppgifter. Detta kan tolkas som att informanten är mycket karriärinriktad. Utdraget uttrycker samtidigt en diskurs om en stark tro på att det första arbetet definierar den fortsatta karriären. Dessa två diskurser går att finna genomgående i hela materialet och pekar på att informanterna anser sig ha gjort ett rationellt val i sitt val av yrke.

De flesta hade börjat jobba på den nuvarande arbetsplatsen redan innan de blivit färdiga. Det gick att finna en tydlig diskurs om hur det i slutskedet studierna började kännas att man måste börja med någonting på riktigt: *Jag våga inte lämna det så att jag gör först min gradu o sen börjar jag söka (K1)*. Det fanns alltså en tydlig uppfattning om att man skall börja söka efter arbete i god tid. Ingen av informanterna sade sig vara missnöjd med sitt karriärval och alla verkade trivas bra eller väldigt bra med sitt jobb. Främsta orsaken till valet att starta karriären i konsultbranschen, uppgav informanterna vara möjligheterna att få jobba med intressanta kunder, projekt och branscher vilket ger den anställda en möjlighet att bekanta sig med potentiella framtida arbetsgivare. I detta citat säger kvinnan att det första arbetet inte nödvändigtvis betyder att man inte kan byta till ett annat jobb:

*Det som du börjar med formar ofta vart man hamnar senare i livet, det behöver inte alls vara så, klart man kan vända om o göra något helt annat men ofta blir det så att man blir på en viss bana (K7)*

Denna tanke fanns med i flera av intervjuerna och kan tolkas som ett sätt att skydda jaget mot de val man gjort (Beck & Beck-Gernsheim 2002). Diskursen att det första jobbet kommer att definiera den fortsatta karriären, kan tolkas som en allmän

uppfattning i samhället som också känns skrämmande eftersom den sätter så stor vikt på valet av första arbetsplats.

Informanterna var individualistiskt orienterade i sitt val av arbete och var mest intresserade av arbetets innehåll, att få jobba med intressanta projekt och kunder. Det viktigaste med arbetet ansågs vara att man får lära sig nya saker och utvecklas. Arbetet konstruerades på detta sätt som en viktig källa för skapandet av det reflexiva-självprojektet (jfr Giddens 1999). Nästan alla informanter tyckte att det nuvarande arbetet motsvarar drömarbetet mycket bra, även om det fanns alternativa drömmar för framtiden. Jag återkommer till dessa i ett senare skede av analysen.

En allmän diskurs som gick att finna i informanternas berättelser var att de ansåg konsultbranschen till en stor del bestå av unga människor och platta och dynamiska organisationer:

*Det attraherar myckte unga personer och därför är expertorganisationer intressanta för det e lite annan dynamik när alla e mellan 25 o 40 år gamla drivna o taggade unga personer. (M3)*

*I det här företaget har vi de här entreprenöriella, frihet, kreativitet, dynamisk o allt e möjligt. Kommer det ett problem så fixar vi det. Det är bara challenging. Du får stort ansvar o får göra vda du vill bara du slufför de. [--]. (K9)*

Dessa utdrag uttrycker den diskurs som gick att finna genomgående i hela materialet; en konstruktion av konsultarbetet som genomsyras av ungdomlighetens och frihetens etos i vilket informanterna känner att hela världen står öppen framför dem. Denna positiva anda som gick att finna genomgående i början av alla intervjuer, förvandlades till något mycket allvarligare desto längre intervjuerna framskred. Allt det som i början beskrevs i mycket positiva termer visade sig också ha en negativ sida. Jag återkommer till detta i ett senare skede av analysen.

En intressant aspekt är att tre av de manliga informanterna trots allt uttryckte en liten besvikelse över arbetslivet: *"Jag förvänta mig att det här jobbe sku va roligt. Och det har det nog i genomsnitt vari"* När jag frågar vad han menar med i genomsnitt, så svarar han: *"Det är ju att hur man definierar roligt, men om man nu i genomsnitt kan konstatera att det här vra en bra dag så kan man säkert va nöjd. Att int är ju alla dagar roliga på nån arbetsplats"*(M30). Det går att urskilja en liten besvikelse i detta citat, men det bortförklaras snabbt med en allmän uppfattning om att inget jobb är endast roligt. En

annan man uttrycker sin besvikelse mycket starkare. Han hade hoppats på en mycket glamourösare start på sin karriär:

*Nog förväntade man ju sig att det sku vara mycke kivogare och sexigare och flygande hit och dit och fina hotell, men det som man sen fick göra i projekten var ganska hands on excel knäppande. Sen nästa steg var att analysera data. Inte så sexigt som jag hade tänkt mig. (M2)*

Detta utdrag är ett typiskt exempel på hurudant språk informanterna använde sig av när de beskrev sitt arbete. Att förvänta sig att arbetet skall var *sexigt* berättar ganska mycket om till hurudan bransch man åtminstone har trott sig söka till. Detta kan relateras till de sociologiska diskussionerna om hedonism och sexualitet på arbetsplatsen (se t.ex. Williams, Giuffre & Dellinger 1999). Mannen berättade att han flera gånger funderat på att byta arbetsplats, en tid kände han att ha *"ätit gröt för länge"*(M2). Intressantare arbetsuppgifter och löften om framtiden ändå hade fått honom att stanna kvar tills vidare: *"Möjligheterna och alternativen är dom som håller mig kvar. Dom ha lova mycket men vi får se om det håller"* (M2). Man börjar märka hur organisationen fått ett grepp över mannens självidentitet, vilket gör det svårt för honom att rycka sig loss från det. Han försöker konstruera en bild av sig själv som fri att gå när han vill, men organisationens löften om en "sexigare" karriär håller ett hårt grepp om honom (se Casey 1995, 175-179).

Ord som kom upp i nästan alla intervjuer var *multitasking*, *fräsch*, *dynamisk*, *entreprenöriell* och *ungdomlig*. Ordvalen är intressanta eftersom man kan anse att de är ord som inte associeras så starkt till traditionellt lönearbete. Dessa ordval kan tolkas som att de förstärker Lewis (2003) hypotes om att arbetet blivit en ny typ av fritid. Mannen i citatet ovan konstruerar sina förväntningar på arbetet som ett spännande äventyr, som en port in till ett drömland. Denna diskurs är totala motsatsen till den traditionella diskursen om arbete som tvång (se t.ex. Weber 1978).

Även om det för alla informanter var ett medvetet val att söka sig till konsultbranschen, nämnde ingen att valet på något sätt skulle ha varit ett kall, en förklaring som ges till exempel inom vårdbranschen (Simoila 1994). Orsaken var i stället en önskan om en bra start på karriären. Informanterna hade alltså haft en del förutfattade uppfattningar om konsultbranschen som sammanfaller med diskurserna om att konsultbranschen kretsar kring ambition och hårt arbete, befordringar, karriär och självutveckling.

### 5.1.2 Det underbara och förbannade projektarbetet

Som det redan tidigare kommit fram, så ansåg informanterna att arbetets projektbaserade natur är en fördel i och med att det gör arbetet så varierande. Om ett projekt är mindre trevligt kan man alltid trösta sig med att det snart är över och man får nya utmaningar:

*Jag hade ren under studietiden fått en känsla av att jag vill jobba på konsultföretag för att många större konsultbolag profilerar sig som intressanta med stora kunder och internationella projekt. Just projektkaraktären tyckte jag var jätteintressant för jag hade ren under studietiden tyckt om o göra projekt, att planera, verkställa o göra någon slutrapport o ganska snabbt börja med något helt nytt.(K6)*

Projektarbetet ansågs också ha en negativ sida. Informanterna klagade på att det är svårt att planera sitt liv långsiktigt och att man hela tiden måste vara beredd på att "stretcha" (K7). Projektarbete kan på detta sätt bli tungt för självidentiteten eftersom det går ut på att teamet hela tiden får nya uppdrag där medlemmarna i teamet byts ut (Sennett 2002, 21). Ett allmänt problem är att man som konsult alltid arbetar med kunden i centrum. Man bygger inte upp någonting på egen hand som man sedan försöker sälja, utan försöker lyssna på kunden och bygga upp sina produkter utgående från kundens önsknings. Det är inte ovanligt att man planerat ett projekt åt en kund som först har varit väldigt intresserad, men sedan plötsligt meddelar att projektet inte mera är aktuellt. I den tävlingsinriktade konsultbranschen är det dessutom väldigt viktigt att hela tiden försöka överträffa kundens förväntningar.

Flera av informanterna tog upp detta dilemma om att å ena sidan hela tiden prestera på en lite högre nivå, men å andra sidan akta sig för att prestera så utomordentligt bra att arbetstimmarna överskrider budgeten och kunden blir olönsam. Speciellt som ung och ny i arbetslivet så tar det en tid innan man lär sig vad som är den optimala prestationsnivån. Flera informanter nämnde att man sällan får tack av kunden för att man skött sina basuppgifter som det ska. De upplevde därför att det ibland är nödvändigt överträffa förväntningarna för att få den positiva feedback som krävs för att motivera en i arbetet. Det kundcentrerade arbetssättet innebär att arbetet alltid görs på kundens villkor. Anseendet gentemot kunden är så otroligt viktigt att det verkar väga mer än arbetstagarnas hälsa:

*De som vi talar om mycket internt e att man ofta säljer först går o lovar en massa o när man kommer på hemmaplan så skrapar man sig i huvudet o funderar att va har jag nu gått o lova o hur ska jag få det pakettiin? [--] Jag*

*tycker inte alls om de. [--] Eftersom det aldrig kan ske en katastrof inför kunden, så kan vi ha sjuka problem internt att få det gjort som vi ha lova [--]Det här leder till att folk pushar sig för hårt ibland o så har man titta från sidan när folk har blivit sjuka, någon har gått i väggen o fått en burn-out. (M3)*

I detta citat kommer en pervers norm fram om att det inte finns någon gräns för hur hårt och hur långa dagar en person orkar arbeta (jfr Jukunen et al., 2004). Detta passar bra in på det som Lavikka (2004, 163) tar upp i sin undersökning. Förändringarna i den globala ekonomin som berör både arbetstagarna och den nya marknaden har tvingat organisationer att skapa olika strategier för att kunna handskas med dessa. De nya praktikerna i som betonar teamarbete, platt hierarki och autonomi har inte skapats för att stöda arbetstagarna, utan för att möta marknadens krav. Vad som sker åt arbetstagarna efter att de slutat jobba i företaget anses vara välfärdsstatens ansvar. Välfärdssamhället möjliggör på detta sätt en ohälsosam arbetskultur eftersom företaget inte själv måste bära de konsekvenser och kostnader som denna medför. (ibid.). En man beskriver dilemmat med projektarbetets karaktär på följande sätt:

E: Så det skulle kanske vara skönt med lite rutin ibland?

*Ja, nå inte kanske rutin gällande arbetsuppgifterna men så att man lite sku kunna planera sin tid bättre. Att nu vet jag idag ungefär att vad jag gör halva dagen imorgon men sen efter det vet jag ingenting. Man ser inte längre framåt än så egentligen. (M5)*

I ett senare skede konstaterar han: "Att jobba som konsult innebär att man ska va flexibel o att det är osäkert vad som händer till näst. Att det kanske samlar ihop en viss sorts människor oberoende av ålder." (M5) Här kommer motstridigheten tydligt fram. Å ena sidan tycker mannen att det bra att arbetsuppgifterna varierar, men å andra sidan tycker han att det skulle vara skönt att kunna planera sin tid bättre. Han accepterar osäkerheten genom att förklara för sig själv att det nu bara är så på denna bransch. Detta sammanfaller med Kärremans & Alvessons (2009) analys om hur unga konsulter i motsatte sig motståndet gentemot organisationens identitetsreglerande praktiker. Eftersom de inte klarade av att motsätta sig organisationens krav vände de om dessa till något naturligt eller positivt. En av kvinnorna konstruerar konsultyrket på ett sätt som för tankarna till Sennetts (2002, 10-30) analys om hur individen flyter omkring i dagens snabba samhälle utan långsiktiga mål. Enligt henne är konsultbranschen inget alternativ för personer som i lugn och ro vill sätta in sig i en sak åt gången:

*[--] et se on semmosta tasapainottelua päivän aikana et mistä projektista mä alotan ja sit se on semmosta hyppelemistä yhdestä projektista toiseen. Et tossa työssä pitää olla semmonen et pystyy tekemään monta asiaa yhtäaikaan. Konsulttibisnekseen ei sovi semmoset henkilöt jotka halua tehdä yhtä juttua kerralla rauhassa. Pitää osata pallotella monta eri juttua.(K8)*

Sammanfattningsvis kan man konstatera att projektarbete var ett genomgående tema som kom upp i alla intervjuer när jag bad informanterna berätta om sitt arbete. Projektarbetet konstruerades som något både positivt och negativt. Å ena sidan var arbetets projektbaserade natur en av orsakerna till varför informanterna valt att söka sig just till konsultbranschen och man upplevde att det ger mångsidig erfarenhet med tanke på den fortsatta karriären. Å andra sidan upplevdes projektarbetet som en av arbetets sämsta sidor i och med att det är svårt att planera långsiktigt och ha tid att sätta in sig ordentligt i något projekt. Detta passar bra ihop med Sulkunens (2006) tes om projektet som en organisationsform som inleds med ett kontrakt och slutförs med hjälp av utvärdering. Projektet innehåller en mängd olika maktstrukturer utan ett centrum. Sulkunen talar om kapitalismens ”tredje anda” där förvärvsarbetaren inte endast förväntar sig materiell tillfredsställelse utan även utmaningar och innehåll samt framförallt olika möjligheter till att förverkliga sin individualitet. Denna förväntning om ett givande arbete samt tvånget att hela tiden göra sig beredd på att ta emot nya projekt, får arbetstagarna att slita som en myra för sina projekt. (Sulkunen 2006, 17-39). I det följande spinner jag vidare på detta tema om kravet på ständig effektivitet.

### *5.1.3 ”Ibland är man mindre effektiv - det kan man inte sätta ut över firman”*

En av männen beskriver sin arbetsdag med hjälp av ord som ”puskee”, ”kicka ut” och ”pusha” som gör att arbetsdagen påminner om en idrottsprestation under vilken man försöker åstadkomma så mycket som möjligt under en dag. Efteråt är man helt slutkörd:

*Det handlar om att kunna hålla många olika bollar i luften samtidigt [--] Sen en hel del koordinering av kommunikation, telefonmöten, skype möten, e-mail, att samla in information från olika människor o olika system o saker som kanske finns bara i vissa nyckelpersoners huvuden ska man tanka ner, sen bygga upp power-point presentationer, skriva rapporter, tala med kunden o kicka ut, boka möten o försöka föra saker vidare. Så de ganska multitasking o de tycker jag ger en känsla av att när man kommer på morgonen till jobbet så ringer telefonen o de puskee e-mail o de känns att de händer hela tiden [--] när man kommer hem på kvällen e man helt slut men känner på samma gång att man ha fått helt sjukt mycket till stånd idag, Ida va en bra dag. (M3)*



Det talades också mycket om "coach" istället för mentor, vilket kan tolkas som ett försök av organisationen att skapa en positiv teamanda på samma sätt som inom idrott (jfr. Graham i Webb, 2006). En konsult måste sträva efter att vara så lönsam som möjlig för att hållas kvar i företaget. Det handlar om *"Tulos tai ulos"* (K7) som en av kvinnorna uttrycker det. En av männen som jobbar på ett stort, pyramidformat, globalt konsultbolag uttrycker samma press genom uttrycket *"Up or out"* (M2), som passar ihop med den objektiva och hierarkiska uppfattningen om karriär som något vertikalt (Barley 1989, 48).

I en undersökning utförd av Brannen et al. (2002) kom det fram att unga redovisare ofta arbetade extra då de inte fick arbete utfört inom den utsatta tiden, men ville inte skriva upp dessa. Orsaken till detta var att de kände sig inkompetenta eller var rädda för att inte vara konkurrenskraftiga ifall de blev tvungna att höja priserna på sitt arbete. Dessa arbetstimmar blev på så sätt osynliga och arbetsdagarna blev mycket långa då det fanns press på dels att slutföra sitt arbete på kortare tid, men samtidigt använda så många timmar som möjligt på debiterbart arbete. Även om denna press var både kulturellt och strukturellt betingad, så ansåg redovisarna att de långa arbetsdagarna var ett eget val.

Samma problem kom även upp i denna undersökning. Det ständiga kravet på goda resultat och prestationer kom tydligt fram i de svar jag fick då jag bad informanterna berätta om hur de brukar redogöra för sina arbetstimmar. Nästan alla berättade att de rapporterar vad de gjort under arbetsdagen med minst en halv timmes noggrannhet för att företaget skall kunna hålla reda på hur mycket tid som går åt till varje projekt. Två av kvinnorna sade att de nu och då skriver upp färre timmar än vad de egentligen har suttit på jobbet, eftersom de ibland känner sig ineffektiva. En kvinna vars lön baserar sig på antalet kunddagar som hon arbetat varje månad, har internaliserat kravet på effektivitet till den grad att hon inte tycker att företaget skall behöva lida för att hon varit mindre effektiv någon dag: *"Man måst själv kunna uppskatta vad en kunddag är, att har du jobba jätte ineffektivt o de därför blir en lång dag så e de nog omaan piikkiin bara, de kan man inte sätta ut över firman"*(K7). Detta kan tolkas som tydliga symptom över det som sker då arbetet börjar ta över jaget (Sennet 1998; Hochschild 1997; Casey 1995). Organisationen har kontroll över kvinnans subjektivitet till den grad hon själv styr sitt arbetande enligt sina egna uppfattningar om vad som är effektivt (se Rose 1999). Detta är ett typiskt exempel på den osynliga form som

makten i dagens organisationer antagit. Samtidigt konkretiseras de problem som uppstår då gränserna för arbetet och vad som krävs av arbetstagarna suddats ut. Tidigare hade arbetstagaren rätt att fara hem då han/hon enligt klockkortet tillbringat sina 8h på arbetsplatsen (jfr Julkunen & Nätti 1994). I följande citat placerar sig kvinnan ändå i underposition. Hon försöker förklara för sig själv att en del av ineffektiviteten kan förlåtas med avsaknaden av kunskap: *"Det förväntas nog inte att jag ska va lika effektiv som en senior för jag kan inte lika mycket"*(K7). Faktumet att hon är ung fungerar som en slags buffert gentemot arbetslivets hårda krav.

En annan kvinna nämner att folk på hennes arbetsplats ibland brukar justera arbetstimmarna för att uppfylla krav som finns på till exempel hur mycket tid som skall sättas på försäljning. Detta kan tolkas som att det speciellt som ung och oerfaren är svårt att veta hur länge det borde ta att göra en arbetsuppgift. Framförallt kvinnor som ofta upplever sig vara i en underordnad position i arbetslivet, har speciellt svårt att lita på att de är tillräckligt effektiva. Ingen av männen konstruerade detta som ett problem.

Kärreman & Alvesson (2009) har funnit samma fenomen i sin undersökning som utförts i konsultbolaget Magnum där man inte betalade ut övertidsersättning. Bland konsulterna på Magnum var underrapportering av utförda arbetstimmar ett allmänt fenomen. Ett färre antal timmar fick konsulterna att verka mer kompetenta eftersom det ger skenet av att färre resurser har använts för uppnåendet av ett visst resultat. Många av informanterna i denna undersökning beskriver miljön på sin arbetsplats som entreprenöriell och en av informanterna (K7) säger rakt ut att det förväntas att alla skall arbeta som företagare för bolaget och att intresset för detta finns i och med att vinsten också delas mellan alla.

Arbetet ansågs vara så hektiskt att man sällan har tid att sätta in sig ordentligt i någonting. Informanterna konstruerade stressen som något positivt. Detta sammanfaller med den tidigare nämnda undersökningen utförd av Kärreman & Alvesson (2009) där informanterna skapade ett slags motstånd till motståndet. Eftersom men inte är kapabel att själv dra sina gränser, så konstruerar man istället fenomenet i positiva termer som att man är en person som tycker om att det händer hela tiden:

*Mä tykkään häslätä kaikkee ja oon tosi energinen ihminen, joten se työn vaihtelevuus ja se et mulle sopii et on pikku stressi, tietty liika stressi on puuduttavaa, mut semmonen pieni säpinä sopii mun luonteeseen. Ehkä se on hyvä ja huono puoli, et välillä se on niin yllirankkaa ja stressaavaa et miettii et olis olemassa paljon helpompiakin duuneja. (K8)*

I citatet ovan kommer det tydligt fram hur kvinnan egentligen många gånger upplever jobbet som för stressigt men försöker vända det till någonting positivt och *naturligt*.

Alla informanter förklarade att variation och lite stress passade bra in på deras personlighet. Detta betyder att de internaliserat diskursen om ständig effektivitet. Stressbehovet sammanfogas självidentiteten och upplevs som identitetsbefrämjande. Här kan man dra paralleller till Riskas (2002) analys om att stresspsykologin idealiserat en viss typ av stress. Denna diskursiva konstruktion av hälsosam stress hör ihop med normativa föreställningar om maskulinitet, klass och hälsa. I kapitlets första citat beskriver mannen hur bra han känner sig efter dagen då han fått mycket gjort och känner att saker och ting händer. En av kvinnorna säger rakt ut att hon är en presterare:

*E: Mistä pidät eniten työssäsi?*

*Ehkä siitä, tää kuulostaa tosi hölmöltä, mut siitä suorittamisen mahdollisuudesta, et mä oon tällanen suorittaja, et vaikka sama asia on kaikkein stressaavin, niin paras asia on kun niitä asioita minkä kanssa mä oon tekemisissä on paljon ja ne tulee nopeeta ja vaihtuu koko ajan, ja sit on mahdollista saavuttaa sellanen flow. Et varsinkin nyt kun kokemusta ja osaamista on karttunu aika paljon, niin tuntuu siltä et pystyy suoriutumaan aika maksimaalisella tasolla. Mä oon varmaan aika pimee mut kyl mä vähän siitä nautin.(K4)*

Några informanter nämde att det finns en stor kontrast mellan studier och arbetsliv. Vid universitetet har man blivit van vid att alltid grundligt motivera sina synpunkter och försöka förstå saker och ting från så många olika perspektiv som möjligt. I arbetslivet handlar det däremot om att lära sig att optimera sin tid så att man kan utföra arbetet så effektivt som möjligt. En kvinna beskrev skillnaden mellan det resultatbaserade arbetsklivet och studierna genom att framföra att *"Verrattuna meiän firmaan, niin yliopistolla on niin jaloa ja niin hienoja juttuja, et joskus tuntuu et olis hieno olla sellasessa paikassa töissä"*(K8). Direkt efter detta vänder hon på steken och fortsätter: *"vaikka mua varmasti nyppis se et esim valtsikalla kaikki on niin byrokraattista, kun taas meiän organisaatio on niin energinen ja dynaaminen ja nuorenakin saa sanoo jotain, kun yliopisto sit on taas hidas ja kömpelö"*(K8). Denna kvinna har alltså en uppfattning om att det finns två olika typer av organisationer, byråkratiska och dynamiska och att

prestera goda resultat är priset man betalar för att få arbeta i ett flexibelt företag där alla kan göra sin röst hörd. Här finns tanken om den nya kapitalismens kamp gentemot den byråkratiska hierarkin som vill frigöra individen från att vara beroende av strukturen. Den nya kapitalismen försöker göra människan självständig, men befrämjar inte samhörighetskänslan. (Sennett 2002, 151). En annan kvinna beskriver skillnaden mellan studierna och arbetslivet som en kulturchock. Hon förklarar också hur man som ung och ny i arbetslivet ofta upplever att andra är så effektiva och att det tar en tid innan man lär sig det optimala sättet att arbeta på:

*Aluks tuppas tuottamaan ylilaatua, piipertämään jotain asiaa tai jotain materiaalia tosi kauan. [--] Et sen on oppinu et mikä on riittävää ja optimaalista ja tehokasta. [--] Alussa tuli se riittämättömyyden tunne et tuntu et kaikki muut on niin tehokkaita ja itse piipertää jonku asian kanssa, yliopistohan opettaa viilaamaan asioita [--] Siitä luopuminen oli alussa jopa ahdistavaa kun ei tienny mitä odotetaan, oli se aika kulttuurishokki mut sit siihen tottu. (K4).*

Det är heller ingen självklarhet att internaliserandet av arbetslivets effektivitetskrav sker smärtfritt. Universitet symboliserar för denna kvinna ett ställe där man strävar efter perfektionism och letar efter ultimata sanningar och förbättrar världen utan att den nya kapitalismens krav flåsar en i nacken. (Även om universitetsvärlden inte undgått dagens krav på effektivisering)

#### 5.1.4 Konsulten som Byggare-Bob

Enligt Alvesson (2004) är konsultarbete en typ av kunskapsintensivt arbete som går ut på att kunniga individer tillämpar sofistikerad kunskap eller i praktiken skapar ny information. En man beskriver miljön på sin arbetsplats så här: *"Den e hemskt proffsig på ett sätt fö de här e en firma som bara lever på folks kunnande, vi producerar ingenting. [--] Här e liksom fiffiga människor som jobbar."*(M5). Just detta att jobba med smarta kolleger var något som flera informanter talade om och uppskattade. Det fanns alltså en önskan om att få socialisera sig med signifikanta andra som är klokare än man själv. Enligt informanterna går arbetet ut på att läsa e-mail, förbereda sig inför möten, gå på möten, analysera undersökningar, sammanställa rapporter och presentationer och lösa olika problem. Problemlösning var något som många upplevde som roligt och givande, speciellt eftersom många sade att det förväntas att man skall komma med egna idéer och lösningar på problem:

*[--] De finns säkert många personer som inte sku passa här, såna som behöver mer vägledning o striktare arbetsuppgifter. För att här e ganska, inte fritt, men kommer du på en bra grej så kan du föra fram de o testa de. (K9)*

När jag frågar henne hur hon upplever det att hennes arbetsuppgifter är relativt obegränsade och att hon ständigt måste "hitta på" lösningar och nya saker, så svarar hon så här:

*Fö de första jätteroligt o jätte spännande, men å andra sidan e de lite skrämmande, tungt kanske e fel ord men så här att varför kan man inte bara ha ett jobb där man kan sitta o vända papper, de händer så mycket o så mycket e möjligt hela tiden att ens egen kreativitet kanske alltid inte riktigt räcker till. [--]. (K9)*

En annan informant beskriver sin roll som konsult hos kunderna som "Byggare-Bob" (Puuha-Pete, K4). Detta kan tolkas som en metarfor för att hennes arbetsuppgifter kan variera väldigt mycket.

En av kvinnorna konstruerar konsulten som en person som alltid anses vara experten på området och denna professionella roll måste alltid upprätthållas utåt gentemot kunden:

*Me vähän vitsailaan et ollaan joka alan asiantuntijoita, et konsulttina joutuu välillä projekteihin joista ei tiedä yhtään mitään ja joutuu esittämään tietävänsä, et silloin aina joutuu vähän epä mukaviin tilanteisiin ja ehkä tuntee itsensä epävarmaks. Et on niitä projekteja jossa tuntee et tästä mä tiedän tosi paljon mut tosi usein niin ei tiedä niin paljon. (K8).*

Detta passar ihop med Anderson-Gough et al. (2000) iakttagelser om kunden som en av de centrala källorna för uppbyggandet av den professionella identiteten. Diskursen om att man alltid skall prioritera kunden formar uppfattningen om professionalitet och framkallar lämpligt beteende, framförallt ständig tillgänglighet. En genomgående diskurs i materialet då informanterna talade om sitt förhållande till kunden var att det handlar om att kunna läsa situationer och veta hur mycket man kan släppa fram av sin personliga självidentitet:

*Om de en ny kundkontakt så tar man en mer professionell roll o gör allting by the book. Men sen när man lär känna dom här personerna, o också internt, så låter man personligheten lite mer skina igenom. Man kanske kan ta med humor lite mer o visa sig själv. Men de alltid en professionell roll man har, (K9)*

Man kan tänka sig att den professionella konsultrollen innehåller en förväntning om att man skall sätta sig själv på spel. Kundrelationen kan strategiskt styras att innehålla en del element av sexualitet, även om professionalitet traditionellt associerats med något asexuellt (se Williams et al. 1999). Konsulten befinner sig på detta sätt mittemellan servicearbetaren som ofta uppmanas till att framhäva sin sexualitet i kundkontakten (se t.ex. Hochschild 1983) och den professionella

experten. Jag blev själv en gång som ung i konsultbranschen informerad av en kollega om hur man kan dra nytta av sitt utseende i kundkontakten.

En av informanterna berättar att hon så småningom lärt sig att lita på att man senast efter att ha sovit på saken hittar lösningarna till de problem som man möter på dagligen i sitt arbete: *"Att i den här branschen så måst man bara ta emot såna utmaningar o sen måst man bara ta sig ut ur såna situationer o klara sig för att utvecklas."*(K7). En av männen positionerar sig utanför det som han säger, vilket tyder på att konsultens roll konstruerats av organisationens identitetsreglerande praktiker: *"Att jobba som konsult innebär att man ska va flexibel o att de osäkert va som händer till näst"* (M5). Även om osäkerheten som har sina rötter i den nya kapitalismen (Sennett 2002) framkallar en obekväma känsla, intalar man sig själv att det är till nytta i det långa loppet och klarar situationerna på detta sätt.

Nästan alla informanter talade om sin organisation som entreprenöriell och att de jobbar som entreprenörer för företaget:

*En sån här organisation funkar inte om inte människor e ambitiösa o drivna o man brukar ofta säga att folk har en entreprenöriell mindset. Vi e nog alla lite som egna entreprenörer som vill göra på sitt sätt o vara lite konstnärer. (M3)*

I detta citat ger mannen uttryck för organisationens diskursiva praktiker som försöker omarbete subjektiviteten så att den på bästa sätt betjänar företagets syften. Informanten internaliserar dessa totalt och konstruerar sig själv som en konstnär, vilket associeras till frihet och självutveckling. Mannens självidentitet har kapitulerat framför företagets diskurser (Casey 1995, 175-179). Barker (1993) menar att självstyrande team har blivit en kraftfull källa för kontroll eftersom det blir en fråga av självkänsla att inte svika teamet. Identifiering med teamet skapar emotionell tillfredsställelse och en känsla av tillhörighet. Även om informanterna talade om *"putting the team first"*(M3) och hur viktigt och motiverande det är att göra saker tillsammans med någon, så såg informanterna ändå sig själva också som entreprenörer. Detta kan tolkas som en form av kontroll, där man ger så mycket ansvar åt individen att han kan fungera som en entreprenör (jfr du Gay 1996). Detta fungerar i sin tur som en kontrollmekanism, eftersom arbetstagarna gör sitt yttersta för att inte den "egna businessen" skall gå dåligt. Vilken entreprenör tar inte ansvar för och vill att det egna företaget skall vara framgångsrikt? Detta sammanfaller med undersökningar (t.ex. Grugulis et. al. 2000) som visar att högutbildade

programutvecklare jobbade långa dagar på bekostnad av sin familj för att de upplevde att organisationens framgång var lika med den personliga framgången. Detta kan tolkas som ett sätt genom vilket företaget binder arbetstagaren närmare företaget och får denne att jobba hårdare i och med att individens prestation ges en så stor betydelse. Man kan tänka att en arbetsgivare lyckats med att förplikta sin arbetstagare då denna upplever sin arbetsgivare mer som ett *frivilligt* nätverk:

*E: Valvooko joku sitä mitä teet tuolla kentällä?*

*Kyllä sitä yritetään valvoo, sanon näin et yritetään. Kyl mun pitää raportoida viikottain mitä mä teen, eihän ne täysin sitä pysty kontrolloimaan mut kyl mun varmaan pitää enemmän ite kontrolloida mitä mä teen, [--] ei se sen luontonen oo eikä se oo sen tehtävä ku se on sen luontonen yritys et HR asiantuntijat on halunnu mennä koska ne on halunnu mennä tommosen asiantuntijayhteisöön tekemään konsultin töitä, ehkä se kuitenkin tuntuu enemmän vapaaehtoselta verkostolta. (K4)*

I citatet kommer det tydligt fram hur kvinnan till och med själv är lite osäker på hur mycket hennes arbetsgivare kontrollerar vad hon gör och hur mycket hon själv måste ta ansvar över det. Hon uppfattar arbetsgivaren som den som betalar lönen och hjälper henne att utvecklas men upplever inte denne som inblandad i själva arbetet som hon gör.

#### 5.1.5 "Superhurtiga unga typer" – är jag en av dem?

Enligt det socialkonstruktivistiska synsättet (Coupland 2004) är karriären en social konstruktion som konstrueras genom ständiga förhandlingar och relationer mellan människor. Även om informanterna beskrev sina organisationer som platta och dynamiska (se kap. 4.2.1), så var det ändå viktigt att positionera sig själv ovanför de unga som anlänt senare till företagets tjänst. Samtidigt identifierade man sig med de unga som förkroppsligade det "*fräscha*" och "*ungdomliga*" i företaget. Att positionera sig själv ovanför de unga kan uppfattas som en form av identitetsförhandlingar genom vilka man konstruerade sig själv som redan en bit framkommen i karriären. Några av informanterna uttryckte en irritation över de unga som ännu orkar jobba långa dagar i hopp om att på det sättet förbättra sina karriärmöjligheter i framtiden:

*Mun suhde kollegoihin vaihtelee, on semmosia joiden kanssa juttu ei kauhean hyvin luista ja sit semmosia jotka ärsyttää esim megaterhakkaat nuoret tyypit, et en mä jaksa tehdä niin paljon vapaa-aikanani ja ne nähdään tosi hyviks ku ne tekee iltasin, tuntuu et niiden kanssa ei ikinä voi kilpailla. (K8)*

För denna kvinna är fritid inte det samma som en tid då man får göra vad man vill. Hon uppfattar fritid som potentiell arbetstid. Enligt Webb (2006, 183) fungerar tron

på att hårt arbetande ökar sannolikheten för framtida befordringar som en morot för unga i början av sin karriär. En arbetskultur som uppmuntrar till att jobba långa dagar måste förstås i en kontext med konkurrenskraftiga karriärhierarkier och intensiv prestationsmätning som skapar mäktiga strukturella incentiva för identifiering med organisationen och ger lite utrymme för alternativa val. En sådan organisationskultur framkallar också ofta tron om att familjeförpliktelser står i konflikt med att vara en pliktrogen arbetstagare. (ibid.) Informanten har själv varit tvunget att ge upp; hon klarar inte längre av att uppfylla organisationens effektivitetskrav till hundra procent. I följande citat går det att finna en besvikelse över att organisationen inte hållit de löften och förväntningar som kvinnan hade i början. Det verkar som om hon innerst inne önskar att hon ännu vore en ung konsult som sprudlar av iver:

*Mä olin pitkään nuorin ja kyllä mäkin olin tosi innoissaan ja tosi fiiliksessä siitä työstä, [--] (K8)*

En av männen är lättad över att han redan kommit över det skedet där han måste göra till sig för cheferna. Å andra sidan säger han att det är självklart att man inte sitt normala jag när man umgås med chefen:

*Den här pyramidformen innebär att de ganska många unga här. Jag vet int va medelåldern är men ganska mycket unga såna här "wannabes"*

E: Wannabes?

*Nå du vet såna här som.. nuförtidens juppin eller nördar som tror sig va jättesmarta, intern konkurrens o tror sig va bättre än andra. [--] Men nog e de roligt o se våra nya typer när dom verkligen konkurrerar med varandra o vill visa va dom går för o slickar röv.*

E: Ha du själv vari en av dom?

*Jag ha aldrig slicka reve så där pahasti. Men klart att man int e helt normal när man vet att han (chefen) betalar min lön. Nu ha de fari bort de där att spänna. Jag hoppas jag int ha vari lika paha.*

E: e de kanske lättare också att göra sitt arbete när man vågar lite mer?

*Jo.--]Dom tror ju att dom kan flyga ut men de kan dom inte. Men i den position jag e nu så behöver jag inte spänna mera så mycket, klart att man vill göra ett bra arbete, men mer för sig själv så att du själv kan vara stolt över det. O inte för att bevisa för någon annan att jag kan de hör.(M2).*

Att informanten talar i man-form och inte i jag-form kan tolkas som att han tar det som förgivet att det hör till att man inte är helt sig själv med sin chef. Det kommer även tydligt fram att han är stolt över att du befinna sig i en position där han vet mer och inte behöver gå omkring och tro att han kan få sparken. Tidigare gjorde han bra ifrån sig för att bevisa åt andra vad han klarar av, nu påstår han sig jobba bra för sin



egen skull. Denna diskurs om självförverkligande i arbetet (Rose 1999) gick att finna i alla intervjuer. Detta citat visar hur diskursen om självförverkligande är någonting man strävar efter, men att det i början av karriären är svårt att göra det eftersom man måste bevisa för andra att man är kompetent.

Det följande utdraget är från intervjun med den äldsta informanten född år 1978. Hon upplevde att hon inte tillhör samma generation som de som är födda på 1980-talet. Kvinnan konstruerar konsultarbetet som ett attraktivt yrke för unga som söker efter upplevelser. Konsultarbetet symboliserar enligt henne ungdomlighet och höga ambitioner. Unga personer konstruerar hon som hedonister:

*[--] onhan se ihan oma porukkansa nää nuoret nää millenials, heillä on erilaiset tavoitteet ja he tulee etsimään erilaisia elämyksiä, et ei he tuu etsimään paikkaa jossa he tekee 20 vuotisen uran, et työn pitää tarjota aika paljon. Se on vähän kääntynyt se et [aiemmin] työnantajalla oli se valta ja se on kauhee siunaus ja flaxi saada joku työpaikka, et [nyt] pikemminkin työnantajan pitää olla hirveen attraktiivinen. [--]*

E: Koetko olevas ihan erilainen?

*No on mussa varmaan paljon samaa kun oon tälle konsulttiurallekin lähteny, Et oon halunnu haukata isomman palan maailmasta. Mutta ehkä sitä on siinäkin ehkä vähän rauhottunu koska on tajunnu ettei maailmasta voi haukata suurempaa palaa kun mitä siihen mahtuu.(K4)*

Här kommer diskursen fram om det nya psykologiska kontraktet mellan arbetsgivare och arbetstagare, genom vilken man konstruerar arbetstagaren som en autonom individ som har makten. Samtidigt finns diskursen om Generation Y eller "Millennials" som skapats inom företagslitteraturen (se t.ex. Parment 2008). I den sista meningen kan man urskilja en liten besvikelse. Kvinnan har haft höga förväntningar på arbetslivet men blivit tvunget att ta ner sina fötter på jorden och inse att hon endast är en av de vanliga dödliga här på jorden.

Sammanfattningsvis kan man konstatera att informanterna konstruerade unga personer lägre ner i organisationshierarkin som hedonister med nästan lite narcissistiska drag. Man kan fråga sig hur de själva upplevs av de mer erfarna personerna högre upp i organisationshierarkin? Informanterna upplevde de unga som ytterst irriterande. Jag tror att det bottnade i besvikelsen över att man själv en gång haft lika höga tankar om sig själv och arbetslivet, men blivit tvungen att ge upp dessa och inse att man inte är en supermänniska som klarar av vad som helst. Innerst inne kanske informanterna önskade att de själv fortfarande skulle vara lika blåögda.

### 5.1.6 Chefen förkroppsligar den nya kapitalismens normer

Relationen till chefen konstrueras som mycket personlig i intervjuerna. Det poängterades ofta att organisationen är platt och alla är på samma nivå eller om organisationen var större och mer byråkratisk så beskrevs miljön ändå som mycket öppen och att det är lätt att gå och tala med vem som helst oberoende av om personen är i chefsposition:

*Jag har en chef som e jätte omtänksam o kiva o sporrande, till henne kan jag tala om va som helst, just om mina egna drömmar, att vitsi jag sku vlla göra något helt annat emellanåt. Att man behöver inte va rädd att nu går hon ti VD:n o skvallrar (K7)*

Man kan till och med göra narr av sin chef:

*Jag kan tycka att han (chefen) e en idiot, om han gör något dumt så kan jag peka ut o skratta åt honom utan att de bli problem. (M5)*

Dessa utdrag uttrycker organisationens identitetsreglerande diskurser genom vilka arbetsteamet på arbetsplatsen konstrueras som en kopia av familjerelationer; till sina kolleger kan man berätta om sina innersta drömmar och säga rakt ut vad man tycker. Självet som får den största tillfredsställelsen i arbetet, blir ofta tomt med tanke på personliga sociala relationer. Genom att organisationen konstrueras som en moder och teammedlemmarna som syskon, skapas ett substitut för självets behov av nära familjerelationer. Detta förankrar i sin tur självet ännu starkare i organisationen. (Casey 1995, 181)

Tidigare i analysen tog jag upp aspekten om konstant tillgänglighet gentemot kunden (se kap. 4.1.4). En av kvinnorna konstruerar sin chef genom diskursen om konstant tillgänglighet:

E: Hurudant förhållande har du till din närmaste chef?

*Jätte, jättebra. Hon e ändå i 35 års ålder så relativt ung. Om någonting kommer upp så kan jag skicka henne ett textmeddelande på kvällen o fråga hur ska jag göra de här o hon svarar.[--] hon tar mig o alla andra på allvar o verkligen sätter sig in o bryr sig. Men ger också väldigt mycket frihet o litar på en [--] . Jättebra relation. (K9)*

Chefen har tydligen totalt internaliserat kravet om flexibilitet (jfr Lavikka 2004, 161). Man undrar om informanten själv skulle vara beredd på att vara lika flexibel när hon själv är i chefsposition?

I detta citat positionerar sig kvinnan som annorlunda än sin chef som i mycket högre grad internaliserat arbetet med sin självidentitet:

E: Känner du att du har olika roller, en som arbetstagare o en som privatperson?

*Nä, nog går dom in i varandra. Men jag vet lntk om jag e så helhjärtat utvecklingsmänniska så där som min chef att hon kan alltid hitta på argumentation för de hon gör. Jag kanske lite mer tänker så där att de bra de som vi gör, men de finns andra viktiga grejer. Jag e inte på samma sätt inkorporerad i det. Det e inte en del av mitt väsen. Jag kunde lika bra göra något annat också.(K1)*

Informanten tar själv avstånd till sitt arbete och skapar på detta sätt en defensiv självidentitet som karakteriseras av småskaligt motstånd (Casey 1995, 164-169). Kvinnan upplever inte att arbetet definierar hennes självidentitet.

Informanterna var mycket medvetna om att de är unga och nya i arbetslivet och därför besitter en annorlunda position än de flesta andra i organisationen. Detta kom fram i uttryck som "jag har inte rätt o lova något utan projektledaren" (K7) eller "Jag e inte i den position att jag sku kunna bestämma" (M2) eller "De känns att också om man e en ung o relativt oerfaren flicka så får man ansvar i ett IT-företag" (K6). Fastän informanterna upplevde relationen till chefen som främst sporrande så fanns det ändå en viss önskan om att chefen också skulle skydda en. Det talade still exempel om att "slippa under vingen på någon" (M2). En av männen uppger att man som ung har svårt att själv dra gränsen för hur mycket man klarar av och vill överföra en del av ansvaret på organisationen:

*Men i ett sånt här bolag e det också viktigt att ledarna kan analysera o se när ambitiösa unga människor nere i organisationen på riktigt har för mycket, när måst man dra i nödbromsen o fundera. Om man måst välja mellan ett kundlöfte eller att människor går i väggen så tror jag nog att dom flesta ledare inte vill ha på sitt ansvar att min teammedlem gick i väggen. (M3)*

Mannen är dock lite osäker på ifall cheferna faktiskt alltid kommer till hjälp och drar i nödbromsen.

En av de kvinnliga informanterna reflekterade mer kritiskt på sin relation till sin chef. Hon konstaterar att orsaken till att hon upplever att hon har en bra chef är att hon varit en av dem som fått en löneförhöjning och avancerat i organisationshierarkin:

*Jag har känt att jag blir positivt behandlad att jag har en bra chef. Såklart det är sen när beslutet kommer o vissa i teamet får en förhöjning o vissa inte [--] så de*

*kanske lite dåligt för stämningen. [--] de kanske en nackdel, att man handplockar dom de ha gått bäst för [--] (K6)*

Samma kvinna nämner i intervjun att hon tror att organisationen anställer en viss sorts människor och är egentligen mer intresserad av de anställdas personlighet än de akademiska förtjänsterna (jfr Rose, 1999). Jag vet inte hur medveten hon är om att hon själv verkar vara en av dem som passar in i organisationskulturen och har fått bekräftelse på detta genom en löneförhöjning och avancemang. Hon konstaterar själv i slutet av intervjun att alla som är nere i pyramiden inte får plats på toppen och att ingen någonsin får sparken, utan att folk i detta fall själv frivilligt brukar söka sig till en annan organisation. Detta är ett konkret exempel på det som Barley (1989, 56) menar med att den objektiva karriärstrukturen bidrar till upprätthållandet av olika sociala system. Karriären består av en serie statuspositioner som symboliserar olika innebörder, vilket i sin tur har en inverkan på hur individer tolkar sin självberättelse. Företaget behöver på detta sätt inte ge sparken åt någon eftersom individen själv förstår att sticka, då hon på ett sätt blir ”utfrysad”.

En av informanterna funderade aktivt på att byta arbetsplats. Hon var samtidigt den enda som konstruerade sitt förhållande till chefen som mindre bra. Chefen blir på detta sätt en social institution genom vilken individen kan tolka ifall hon har en framtid i företaget eller inte. Om man upplever förhållandet till chefen som relativt dåligt så kan det som i citatet ovan tolkas som ett tecken på att man inte har en sådan personlighet som företaget vill stöda:

*Toisen johtajan kanssa on ollu vähän tulehtunu välit, mut ky me sovittiin se aika pian [--]Se vaan oli vähä huono päivä, [--] et ehkä ku sitä motivoi enemmän raha ja mua muut asiat. Kyl me hyvin tullaan juttuun mut on siinä kuitenkin jonkinlainen luonne-ero [--] et tuntuu et hän on kauheen kova, kovat arvot.(K8)*

Informantens slutsats är att ifall man inte är färdig att omarbeta sin självidentitet enligt denna identitetsreglerande diskurs, så är det kanske bäst att byta arbetsplats.

#### *5.1.7 Flexibiliteten suddar ut gränserna - behövs det gränsdragning?*

Informanterna beskrev sitt arbete som självstyrt och flexibelt organiserat. En av informanterna beskriver det autonoma sättet på vilket arbetet är organiserat i kunskapsintensiva organisationer på följande sätt:

*Jag konstatera just ti en bekant att jag sku säkert kunna va borta från kontoret en vecka o ingen sku undra, han e säkert hos någon kund eller nånstans o*

*planera något. De nog fritt att man vill ju mer strukturera för sig själv att man kommer på morgonen o går på kvällen eller sen eftermiddag.(M30)*

Utdraget ovan kan också anses beskriva den flexibla karaktär som det kunskapsintensiva arbetet har fått i det postmoderna samhället. Alla informanter upplevde att de åtminstone i någon mån är tvungna att jobba långa dagar, de flesta jobbade dagligen långa dagar. I några intervjuer kom även problematiken med arbete som formas av den globala marknaden fram, som gör att flödet av e-postmeddelanden aldrig upphör. Nästan alla informanter talade om att arbete och fritid flyter ihop. En stor orsak till detta var den flexibla arbetstiden som alla informanter hade. Å ena sidan upplevdes den flexibla arbetstiden som någonting positivt, den bidrog till känslan om frihet. Å andra sidan leder den flexibla arbetstiden till att man mer eller mindre hela tiden funderar på jobbrelaterade saker:

*O sku jag int jobba på ett företag där jag kan jobba hemifrån, de också en form av livskvalitet att jag kan bo ute på landet o jobba på dagarna o va ute på kvällarna. (K9)*

Lite senare konstruerar samma kvinna flexibel arbetstid som något negativt:

*En annan negativ sak e att flexibel arbetstid, jo, jättebra men ibland sku de va skönt att kunna lämna arbete när man går ut. Men de kanske en sak som kommer med erfarenhet att speciellt unga kan ibland ha svårt att göra någo tillräckligt bra, att man vill alltid prestera 110% iställe för att lämna de ti kanske 90 % o va nöjd med de. [-] (K9)*

I citatet konstrueras en förhoppning om att man i framtiden kan ge arbetet mindre vikt. Man kan fråga sig ifall det verkligen är så att det lättar med tiden? En liknande tro om att man senare under karriären har större möjligheter att bestämma över sin egen tid kommer fram i detta utdrag:

*Man mast ju kunna läsa situationer när kan man o när måst man bara definitivt kunna stretcha, men desto mer ansvar man får desto mer kan man själv planera sin tid, om man mast fa en viss tid så antingen gör man sitt jobb senare, beroende på hur man ha planera in de.(K7)*

Jag börjar fundera på chefen som förväntades vara konstant tillgänglig gentemot sina arbetstagare. Jag tror inte att man nödvändigtvis i högre poster har så mycket större möjligheter att bestämma över sin tid (jfr t.ex. Lavikka 2004, 161).

En annan av kvinnorna jobbade till exempel i ett företag som betalade hälften av kostnaderna ifall man sportar tillsammans med någon från samma företag. När jag frågade henne hur hon upplevde detta, sade hon att det är ok ”så länge det är frivilligt

och ingen kollar hur ofta man använder sig av dessa förmåner” (K6). Kvinnan konstruerar tydligt en önskan om att arbetsgivaren inte skall komma in på hennes personliga liv.

En av kvinnorna anser att hennes personliga självidentitet kompletterar den professionella identiteten och gör henne till en bättre arbetstagare:

*En mä voi sanoa et mä pidän mun persoonani siitä työstä poissa koska se tekee mut paremmaks siinä työssä kun mä tuon mun omaa persoonaa siihen.(K4)*

I ett senare skede poängterar hon att det ändå finns en del i den personliga självidentiteten som hon vill hålla i skydd för arbetsgivaren:

*Et mä ajattelen sitä enemmän suojelemisen kautta, et mussa mun identiteetissä on kuitenkin osa jota mä suojelen ja jota mä en myy ja se on luovuttamaton ja se on mua varten, se on mun läheisiä varten. (K4)*

I citatet konstruerar kvinnan arbetsgivaren nästan som något aggressivt och farligt gentemot vilken man måste skydda sig. Hon konstruerar en defensiv självidentitet (Casey 1995, 164-169).

Många av kvinnorna tog upp aspekten om social jämförelse, det vill säga att de vill bevisa att man kan jobba hårt även om man har barn eller studier som är tidskrävande:

*Senkin takia mäkin tein jossain vaiheessa täyttä päivää et halus osottaa et pystyy. Mut kyllä siellä on semmosia jotka tekee tosi pitkää päivää enkä mä haluu sitä eikä musta oo siihen, tuntuu et ei sen perusteella voi palkita, ei se voi estää etenemistä jos ei jaksu tehdä 12h.(K8)*

Kvinnan låter nästan desperat då hon positionerar sig själv som en person som inte klarar av att göra så långa dagar. Hennes högsta önskan är att inte bli behandlad som sämre i förhållande till dem som orkar jobba långa dagar. Hon motsätter sig tydligt organisationens identitetsreglerande praktiker och anser att det ingalunda är rätt att belöna människor på basis av arbetsdagens längd.

En av informanterna konstruerar dem som skickar e-post nattetid som arbetsnarkomaner, det vill säga som onormala:

*Man kanske inte ser allt jobb som görs, för ibland när man själv kollar sin e-mail på kvällen så marker man att någon annan e online eller att något mail ha kommit 00 någonting. Men dom kollegerna e kanske lite arbetsnarkomaner, de sku dom kanske inte behöva va(K6)*

Hon är ändå lite osäker på om det är onormalt eller normalt. Detta kan tolkas som ett fall där organisationskulturen uppmuntrar till sjukligt beteende (jfr Casey, 1995).

Männen hade ett annorlunda närmandesätt till den flexibla arbetstiden, och upplevde den inte lika problematisk. För männen fungerade de långa arbetsdagarna mer som identitetsbekräftande, absorberande, utmanande och spännande (Thompson & Bunderson 2001). Enligt Lewis (2003) är denna identitetsförstärkande diskurs är starkt könad eftersom den baserar sig på ett antagande om traditionell manlig dominans och utesluter deltagande i t.ex. familjeaktiviteter. Männen konstruerade arbetet som en naturlig del av livet som fungerar i synergi med det personliga:

E: Behövs de nära vänner också på jobbet o inte bara på fritiden?

*Jag ser de inte så där svartvitt de där med arbete fritid. Jag har nu ett liv. Varje dag lite annorlunda men nog flyter de ihop.(M30)*

I citatet nedan positionerar sig informanten utanför det han säger. Identitetsförhandlingarna blir mål för ambivalens då informanten måste förhandla mellan två diskurser; att å ena sidan vara ambitiös och karriärinriktad samt å andra sidan att leva ett harmoniskt liv (jfr Kärreman & Alvesson 2009):

*De nog en livsstil [--]Många också för att dom tycker om sitt jobb o de blir som en hobby. Till och med till den grad att vissa tycker de roligt när man kan säga till sina kaverin att det är nog sjukt mycket när jag jobbar till 12 på natten.(M3)*

Utdraget förstärker resultat från tidigare undersökningar enligt vilka tiden fått en ny ställning i det postmoderna samhället. Tidigare hade de som åtnjöt status tid, idag är det tvärtom, det är status att ha bråttom (Webb 2006, 197-198).

I de manliga informanternas berättelser om långa arbetsdagar gick det att urskilja en diskurs om eget val. Människor talar ofta om att det är deras eget val om de arbetar långa dagar eftersom de njuter av sitt arbete. Man måste dock komma ihåg att dessa personer ofta kan ett mycket begränsat antal alternativ; långa arbetsdagar blir så självklart och oundvikligt att man inte undersöker andra sätt att arbeta på även om de skulle vara minst lika identitetsförstärkande (Lewis, 2003).

I detta utdrag konstruerar informanten de långa arbetsdagarna som ett eget val; han vill själv vara herre över sin tid. Orsaken till varför han jobbar så mycket är att han tycker så mycket om sitt jobb, även om han själv inser ambivalensen i och med att han säger att det är lite ”schizofrent”:

*Jag tror inte att någon människa orkar jobba riktigt mycket endast för andra, man gör det nog sist o slutligen för sig själv fastän de lite schizofrent. Då måst man kunna förklara för sin sambo att jag tycker om dig men jag tycker också om mitt jobb. Jag blir otroligt irriterad om jag måst jobba ett veckoslut för att någon annan säger det, men om jag själv vill jobba en söndag kväll så gör jag det o då känns de bra. Men man vill själv äga sin egen tid o välja hur mycket insats man vill ge. (M3)*

I ett senare skede av intervjun kommer ambivalensen fram:

*Vitsi alltså för när man jobbar o sitter på någon lördag kväll o kärsii med något juttun o på riktigt hatar sitt jobb o de så mycket känslor upp och ner hela tiden om man på riktigt hatar sitt jobb o tänker att varför håller jag på med allt dehär? [--] (M3)*

I detta utdrag konstruerar mannen sitt förhållande till arbetet i termer av ett stormigt kärleksförhållande. Han till och med jämför sin sambo och sitt jobb. Det är som om jobbet skulle vara hans älskarinna och han en hjälte som borde hyllas för att klarar av att prestera så här mycket. Arbetet symboliserar samma sak för honom som bestigandet av Mount Everest eller världsrekord i löpning för någon annan.

*”Nu har man tid att prioritera jobbet när man inte har annat i sitt liv. Men sen när man har familj o barn så far ju ens prioriteringar åt andra hållet.”(M5).* I detta citat kan man finna en diskurs om att det är fullständigt naturligt att prioritera arbetet när man inte har annat i sitt liv och passar ihop med det perspektiv som en stor del av forskningslitteraturen utgår ifrån, det vill säga att förhållande mellan arbete och fritid blir aktuellt först då man skaffat barn. Det är värt att observera att detta andra syftar på familj, inte hobbyn eller vänner. Lika naturligt som det nu är att prioritera arbete anser han att det är att prioriteringar sen (när man har familj) går åt andra hållet. Här saknas fullständigt en kritisk reflektion över vad som egentligen utgör kontexten för dessa val (jfr Lewis 2003). Detta citat kan jämföras med ett utdrag från en av intervjuerna med en kvinnlig informant: *”Fastän jag inte sku ha familj så tror jag att jag inte sku jobba 12h dagar för jag tycker inte att de vettigt av många orsaker” (K1).*

En singel man har ett lite annorlunda perspektiv på saken:

*Jag har inte familj, eller barn eller flickvän som sku göra de att jag sku känna mig skyldig att fara hem klockan 5. [--] Nog kommer de, hoppeligen, nångång emot. [--]*

*E: Upplever du de tungt att jobba långa dagar?*

*De klart att nog finns de vissa dagar som man tänker att herregud varför gör jag dehär? [--]*

*E: Tycker du at arbete o fritid går att skilja åt?*



*Hmm. (Paus)*

*E: tex. läser mailen hemma på kvällarna?*

*Okej, okej, okej nu fick du mig, jag gör de. Jag tar de ganska allvarligt. Jag tar de kanske lite för allvarligt.*

*E: Tycker du de finns press från organisationen att man ska va tillgänglig 24h?*

*Nä*

*E: Varför e du de då?*

*Sen när jag vet de så lovar jag ringa ti dig. [--] De because I can för att jag inte har något annat som håller mig från de. (M2)*

Detta kan tolkas som ett typiskt exempel på en form av subjektiv kontroll där en diskurs om vad som är en giltig orsak (familjen) för att göra en kortare arbetsdag reglerar individens beteende (jfr Rose 1999). Det är svårt att säga ifall denna diskurs kommer från organisationen eller samhället, det kanske är en blandning av båda. Detta är dock irrelevant i detta sammanhang, poängen är att diskursen har en konkret inverkan på individens beteende och uppfattning om sig själv och sin situation. En av de andra männen kommer dock med en annorlunda synvinkel till detta när jag frågar om han tror sig bli en av papporna som lämnar jobbet halv fyra för att hämta barnen. I denna organisation har de identitetsreglerade praktikerna gått så långt att inte ens faderskapet ger en giltig orsak till kortare arbetsdagar:

*Jo de tror jag absolut o jag har kolleger som gör det. Men å andra sidan ser man att dom dyker upp online o de börjar pucka mail efter att barnen gått o sova där 8 tiden. Dom bara flyttar på jobbtimmarna till kväll o natt. (M3)*

En av orsakerna till att kvinnorna upplevde de långa arbetsdagarna som speciellt problematiska kan vara att de känner sig bära ett större ansvar för barnen oberoende av om de redan börjat bilda familj eller har det framför sig. Detta bestyrker de resultat som till exempel Salmi (1996, 225) kommit fram till i sin undersökning. Finska män och kvinnor uppskattar olika aspekter med flexibel arbetstid; kvinnorna upplevde att den största nyttan med flexibel arbetstid är både friheten att själv välja sina arbetstider men uppskattade lika mycket möjligheten till att flexibelt sammanföra arbete och hushållssysslor. För männen var en av de viktigaste aspekterna möjligheten att själv kunna bestämma över sina arbetstider. Få män upplevde att barnskötsel hade en störande inverkan på arbetslivet. (ibid.) Det är intressant att denna diskurs om en skillnad i tidsuppfattningen mellan män och kvinnor går att finna i denna studie även om informanterna är ganska unga och inte ännu har så mycket erfarenhet av denna problematik. Detta visar hur ingrodd denna

diskurs om att kvinnan bär ett större ansvar om barnen och hushållet är ännu i denna dag nästan 20 år efter Salmis undersökning.

Sammanfattningsvis kan man konstatera att materialet stöder Hochschilds tes om att arbetet blivit en källa för emotionell tillfredsställelse medan det övriga livet blivit mål för en rationell taylorisering. Att umgås med vänner blir det som traditionellt förknippas med arbete, det vill säga tvång:

*Nu när man reser o jobbar på kvällarna så hinner man inte se sina kaverin. O det är också fan ett jobb att hålla kontakt med sin kaverin. Jag har sabla dåligt samvete för att jag tappar kontakt med bra vänner o man märker att man har inte koll på vad andra människor håller på med mera. Man blir liksom disconnectad.(M3)*

Resultaten stöder också Lewis antagande om att arbetet i det postmoderna samhället blivit en slags fritid och att arbetet fått en allt större roll i människors liv. Individerna i denna studie förankrar sin arbetsidentitet åtminstone för tillfället mycket starkt i arbetslivet. Thompson & Bunderson (2001) menar att även om individer innehar flera olika roller så som arbetstagare, förälder och maka/make, så förankrar individer oftast sin identitet starkare i någon av dessa domäner. När människor tillbringar tid i aktiviteter som förstärker deras identitet, upplever de också mindre konflikter mellan livets olika domäner. (ibid.) Arbetet knyts ihop med självidentiteten genom identitetsförhandlingar som sker genom sociala relationer på arbetsplatsen, framförallt chefen och personer ett steg lägre ner i organisationshierarkin. Även om informanterna konstruerar sitt liv som ett liv där fritid och arbete flyter ihop så hade framförallt kvinnorna ändå behov att göra en del gränsdragningar mellan den personliga och professionella självidentiteten. Detta kan tolkas som en strategi genom vilken de förbereder sig för framtida moderskap.

## 5.2 Idén om en karriär i ett långtidsperspektiv

Nutiden och framtiden bildar en kontinuitet och genom att ställa frågor som får informanten att blicka framåt kan man få fram nya synvinklar på nuet. På grund av detta var det relevant att även diskutera framtiden med informanterna.

### 5.2.1 Framtida hotbilder som krockar med idén om en karriär

Informanterna saknade klara planer för framtiden. Denna tyngdpunkt på nuet kan tolkas som en konsekvens av den kortsiktighet som dagens arbetsliv karakteriseras av

(jfr Sennett 2002, 10-29). Tvärtom kunde en och samma persons framtidsrelaterade reflektioner bestå av ett flertal olika alternativ som skiljde sig avsevärt med tanke på prestige, pengar och makt. Dessutom fanns det vissa hot som hotade idén om en framtida karriär. Motstridiga diskurser om att å ena sidan bli en framgångsrik konsult och å andra sidan leva ett harmoniskt liv gav upphov till identitetsförhandlingar. I detta avsnitt redogör jag för de upplevda framtida hotbilderna och deras inverkan på självidentiteten. I det sista avsnittet återkommer jag till framtidsdrömmarna.

Arbetet utgjorde en viktig och naturlig del av det liv som informanterna såg i framtiden:

*Arbete e viktigt för en stor del av vardagen e man ändå på jobbet. Live består av varje dag o inte bara veckoslut o semestrar. (K6)*

I detta citat konstrueras den framtida karriären enligt Chicagoskolans perspektiv på karriär i en subjektiv mening som en individs färd genom ett socialt system. Kvinnan uppger att livet består av varje dag, man måste med andra ord få förverkliga sig själv dagligen. Inom ramen för den subjektiva karriären förflyttas inte personen uppåt endast med tanke på prestige, pengar och makt, vilket innebär att den är mycket svårare att förutse tills skillnad från karriären i objektiv mening (Hughes 1997):

*[--]För mig som ändå ganska ung i arbetslive e de viktigt att ändå åstadkomma någonting o liksom komma vidare. Jag menar inte så där att komma uppåt o få högre lön, jo visst de också viktigt men mera så där att kunna utveckla sig själv o känna att man går vidare. [--] (K9)*

Det gick dock att också att finna den nya norm om att livet också måste innehålla annat än arbete; ett liv i medelklassen skall vara mångsidigt och ha plats för både hem, parrelation, barn, socialt liv, internationalitet, fysisk aktivitet och kultur (Julkunen 2004) :

*Konstatera att de någorlunda meningsfullt o intressant det man gör. [--]Att man har ett någorlunda aktivt socialt liv. Man har ett liv o där flyter jobb, familjen o vänner ihop.(M30)*

I det följande utdraget går det att urskilja en oro för skilsmässa. Den framtida arbetskarriären är däremot inte mål för osäkerhet, vilket pekar på en tydlig prioritering av arbetet med tanke på det framtida livet:

*Om 10 år tror jag att jag befinner mig i en ledarbefattning o jag har ett team. [--]På min privata sida hoppas jag att jag har familj o barn, jag hoppas att jag ha lyckats hålla den sidan paketissa o utveckla den sidan av livet också. Sen hoppas jag att jag har många goda vänner, brett socialt nätverk o bra socialt umgänge. Hoppeligen lite fritid också.(M3)*

Denna norm fanns inte i kvinnornas berättelser om framtiden i vilka det handlade mycket mer om att göra val. Männens hoppades däremot på att kunna få allt. Jag återkommer lite senare till skillnaderna mellan männens och kvinnornas berättelser.

Männen hade en mer konservativ och objektiv syn på karriären i ett långtidsperspektiv:

*Jag vet att om jag gör en bra insats här så investerar jag i framtiden dvs. desto bättre förutsättningar har jag med tanke på framtida jobb, att komma till högre positioner o bra arbeten, desto mera valmöjligheter har jag i framtiden.(M3)*

En av männen betonar den objektiva uppfattningen av karriären som en objektiv kedja av statuspositioner efter att först ha konstaterat att han främst vill göra karriär för sin egen skull (subjektiv syn på karriär):

*E: Så du vill göra karriär mera för din egen skull o inte för att de utåt ska se ut att du ha gjort en karriär.*

*Nog tror jag som går hand i hand. Att på det sättet bunden till sin utbildning o sitt tankesätt. Att de att man avancerar har vissa formella grejer kring sig. Lite tävling blir de med bekanta, att delvis jämföra sig med... Men att jag vet att de finns ingen annan i Finland som e under 30 som e i samma position som jag. Så inte behöver jag jämföra mig med enskilda människor men att jag vet att de går helt bra.(M30)*

I detta utdrag kommer ambivalensen fram gällande diskursen om att å ena sidan göra något endast för sig själv och å andra sidan jämföra sig med andra. För honom spelar det en viktig roll att veta var han står prestigemässigt i relation till andra personer i samma ålder.

För alla informanter omfattade reflektionerna kring framtiden tankar om barn. Det fanns alltså ett genomgående talesätt i berättelserna enligt vilket bildandet av familj ansågs vara en självklarhet. Familjen omvandlades dock i så gott som alla intervjuer till en slags framtida hotbild till vilken informanterna i den nuvarande situationen hade svårt att hitta lösningar till. Informanterna insåg att det inte var möjligt att pussla ihop familj och arbete med de långa arbetsdagar som de för tillfället gjorde. Sennett (2002, 23) tar upp aspekten om hur svårt det är för många i dagens samhälle att fungera i rollen som förälder, eftersom arbetslivet karakteriseras av kortsiktighet och avsaknad av lojalitet. Arbetslivet och familjen omringas på detta sätt av totalt motsatta värderingar, vilket skapar motstridigheter. Om man inte kan hantera dessa kan det resultera i att familjen upplevs som ett hot.

Informanterna förflyttade problematiken in i framtiden och hoppades på att framtiden på något sätt skulle hämta med sig lösningar: *Klart att man sku vlla åstadkomma något men de behöver inte va de huisigaste av de huisigaste, man kan ha olika etapper i live där stråvan ser olika ut. Kanske man tar lugnare år emellanåt med familjen o sen trappar upp de efter att barnen ha flytta ut. [-]. Jag vill definitivt inte att jobbet kör över allt annat (K7)* Detta utdrag ger uttryck för hur de identitetsreglerande diskurserna i organisationen ger löften om framtiden (t.ex. Grey 1994). Frågan är ifall den nya kapitalismen någonsin kommer att hålla de löften den gett (Sennett 1998)?

En kvinna upplevde att hon först efter att hon blivit mamma hittat en ambition inom sig och kände en motvillighet till att jobba deltid, även om det skulle underlätta situationen. Det främsta problemet var alltså inte det hur man skall ha tid för barnen eller sammanförandet av arbete och familj, utan det att man inte vill ge bort en del av arbetstiden eftersom den ger en så mycket njutning: *Jag vill inte bli på efterkälken. Att när de gäller framtiden o hurudana ansvarsområden man delar ut så nog vill jag vara där framme”(K1)* Detta sammanfaller med det resultat som Ketokivi (2002, 89) kommit fram till i sina intervjuer med unga vuxna. Lite senare konstaterar samma kvinna: *Jag vill inte bara va en "medelmåttig-halv-hemmamamma", att nog vill jag också liksom (K1).* Kvinnan konstaterar själv i intervjun att hon tidigare inte upplevde sig själv som en ambitiös person karriärmässigt. Slutligen konstaterar hon ändå att det finns vissa gränser för vad hon är färdig att ge upp för sin arbetsgivare: *”att om karriär betyder att man ska jobba som en slav på bomullsfältet så då vill jag inte ha en karriär. [-] (K1).* Detta kan tolkas som att kvinnan ändå innerst inne hoppas på att det skulle vara möjligt att göra karriär och vara en god mor samtidigt.

Liknande tankar om att man gärna vill göra karriär men troligtvis måste göra det inom ramarna för det som är möjligt i och med föräldraskapet gick att finna genomgående i kvinnornas berättelser. Kvinnorna ville gärna göra karriär men accepterade tanken om att det kanske inte är möjligt till den fulla grad sedan när man är mamma. Detta sammanfaller med resultatet i Wajcmans & Martins undersökning (2002) enligt vilken kvinnor tenderar att vara mer medvetna om spänningarna mellan ideologier om självutveckling som definieras av organisationen och det tillskrivna ansvaret för barnen och familjen. Detta gör att kvinnor är mer kritiska mot krav som kommer från arbetsplatsen. Männerna upplevde däremot inte att föräldraskapet

automatiskt har en inverkan på karriären, vilket stöder Ketokivis (2002, 84-91) resultat.

Även om kvinnorna var medvetna om familjens inverkan på karriären, ville ingen av dem ge upp karriären för att bli hemmamamma:

*Mut kyl sit täytyy miettiä mitä se uralla eteneminen tarkoittaa kun lapset on pieniä, [--]Haluan tehdä uraa niissä puitteissa. Se on mun tähnetkinen ideologia [--]Juskon et myöhemminkin on mahdollisuus tehdä uraa. (K4)*

Denna kvinna konstruerar karriären som beroende av barnen; hon vill inte ge upp sin karriär men går med på att forma den enligt familjens villkor. En annan kvinna konstruerar barnen som prioritet nummer ett. Hon är inte säker på om hon orkar kämpa med att sammanföra karriären och familjen:

*[--]Voi olla että unelmatyö jää koko ajan kauemmaks ja kauemmaks, [--] Voi olla et nyt lasten kautta muuttuu mukavuudenhalusemmaks et työn pitää vastata niitä tarpeita. [--] jotkut naisethan on 40 uransa huipulla, et ehkä se voimistuu tai ehkä se laantuu. En tiedä. (K8)*

De två kvinnor som var mammor, upplevde att det var jobbigt att vara hemma (jfr Hochschild 1997): *"äitiysloma on vähän vaikee siinä mielessä et kun mä oon koko ajan opiskellu ja tehny töitä ja yhtäkkiä loppu kaikki älylliset haasteet niin kyl se on ollu vaikeeta ehdottamasti"* (K8). Samma diskurs fanns bland de som inte ännu hade planer på att skaffa barn: *"Inte sku jag kunna va bara hemma med mina barn, de sku jag inte trivas med i längden, kanske ett halvt år kunde va helt givande men inte längre om jag inte sku ha annat program"* (K6)

Man kan dock fråga sig varifrån denna diskurs kommer? Till en del kan det härstamma i att informanterna är karriärinriktade och upplever arbetslivet som mer identitetsbefrämjande än det övriga livet. Det kan också hända att det finns en samhällselig diskurs enligt vilken hemmamamma är en social kategori som inte åtnjuter hög prestige. Det som skulle kunna tyda på detta är att en av kvinnorna sade att hon *"brukar säga nä"*(K9) när folk frågar ifall hon kunde tänka sig att bli hemmamamma.

Som jag redan tidigare nämnde, hade männen en mycket mer oproblematisk inställning till framtiden. De hoppades på att kunna få allt utan att behöva göra val. Följande utdrag sammanfattar diskursen om att män har rätt att välja bort huvudansvaret för sina barns vardagsliv:

*Jo helt säkert kommer jag att va pappaledig, vet bara inte hu länge, förlänga mina jullov o sommarlov med lite pappaveckor, inte nu något halvår. [--] Jag tror nog att vi sku kunna komma överens om med min sambo at hon bär den större lasten. Ju mera man jobbar desto mer ska man nog komma ihåg att man har små barn bara en gång, man vill kanske inte om 20 år inse att man inte upplevde sina barn som små. (M3)*

I utdraget positionerar sig mannen utanför det som han säger i den sista meningen. Han uttrycker på detta sätt en allmän diskurs i samhället om att ”man bara har små barn en gång” och att man ju nog inte vill missa det. Han har dock klart svårt att lova att han verkligen själv kommer att vara en pappa som är närvarande under barnens uppväxt. I det följande citatet konstrueras pappaledigheten på liknande sätt som, arbetet; som en källa för personlig utveckling. När det inte längre känns givande att byta blöjor så kan man sticka tillbaka till arbetslivet:

*[--] Jag sku helt bra kunna va pappaledig. Men kanske sen när jag ha bytt blöjor i två veckor så sku jag konstatera att shit de här va jobbigt. [--] (M2)*

Jag hade tänkt mig att informanterna skulle representera den ”moderna mannen” som det talats mycket om i den samhällsliga diskussionen. Jag var förvånad över männens traditionella uppfattningar om kvinnan som den primära vårdaren. Alla män sade att de bra kunde tänka sig att vara pappaledig och ville alltså ge en bild av sig själv som en modern man. Ingen kunde dock tänka sig bli det för en längre tid. Helt tydligt var de inte ännu färdiga att ge bort sin roll som den framgångsrika pappan som försörjer familjen.

### 5.2.2 Alternativa drömmar – försök att hoppa ut ur samhällets galna ekorrhjul

*Mä elin opiskeluaikoina aika toisenlaista elämää joka oli täynnä vapaa-aikaa, [--] Jet joskus mä oon kapinoinu sitä sisimmissäni ja kaivannu sitä vapautta ja toisaalta mä oon tottunu siihen ja mä oon halunnu hankkia sitä kokemusta ja halunnu materiaalisia asioita asunnon ja auton ja nyt mä haluan perheen. Aika tällasia perus keskiluokkasia asioita jotka mun pitää itse rahottaa. Koen et mä oon tehny valintoja ja et elämässä pitää tehdä valintoja. (K4)*

Utdraget är från en intervju med en kvinna som började sina högskolestudier lite senare eftersom hon först ville bli musiker. I citatet ovan för hon fram det som alla informanter i denna studie varit tvungna att göra i och med att de valt att börja sin karriär i konsultbranschen, nämligen gjort ett val. Vissa av informanterna var kanske mer medvetna om de val som de gjort, andra kanske aldrig hade reflekterat desto mer över varför de valt att börja karriären just på det här sättet. För många hade valet av ett medelklassliv troligtvis varit en självklarhet eftersom denna kvinna var den enda som i sin berättelse tog upp aspekten om val. Även om jag i denna studie inte frågade

informerarna om deras socioekonomiska bakgrund, så kommer de flesta antagligen från en medelklassig kontext i vilken det varit en självklarhet att skaffa sig en utbildning på högre nivå och satsa på karriären. På basis av materialet verkar det inte som om informanterna ens reflekterat över alternativa inledningar till vuxenlivet/arbetslivet. I alla berättelser fanns det alternativa val som skyttade långt inne i framtiden, men ingen nämnde att det skulle finnas alternativa val i nuet.

När jag frågade informanterna om de kunde tänka sig att göra någonting annat än vanligt lönearbete i framtiden, så nämnde alla att de skulle vilja bli egenföretagare i någon form. Det som attraherade informanterna i detta var möjligheten att få vara sin egen herre, få testa på egna idéer och se konkreta resultat av vad man själv har åstadkommit. Det kan tolkas som en symbol för en utväg från det underläge där de befinner sig i och med att de arbetar sig till fördärvet för någon annan. Endast en av informanterna nämnde att man ofta får jobba ännu mer som egenföretagare.

I informanternas berättelser om framtiden kom det fram en mängd klichéartade drömmar (t.o.m. informanterna konstaterade att de var klichéartade) fram om att jobba som författare, på ett café, ett hotell, en restaurang, som seglare eller golfare. Det var dock svårt att förklara varför man hade dessa drömmar. En del av drömmarna bottnade från personliga hobbyer eller intressen, andra var sådana som informanten haft sedan barndomen utan att kunna förklara varför:

*Ibland funderar jag att de sku va jätteroligt att jobba i en blombutik med alla färger o dofter. Men sen tror jag också att de bara en bild man har. O vissa kan drömma om att jobba på ett cafe. Men att sen blir de också varda i något skede [--](K9)*

I detta citat kommer det fram hur man ofta drömmer om det som man själv inte har. Samtidigt ”dödar” kvinnan sina drömmar genom att konstatera att det nog också skulle bli tråkigt i längden. På detta sätt försöker hon skydda självet och intala sig själv att valet av karriär i en mer traditionell bemärkelse varit rätt.

En av kvinnorna fascinerar av tanken att det kan rymmas flera olika liv inom ett och samma liv:

*Ajatus siitä et yhen elämän sisään voi mahtua monta elämää, mua viehättää se ajatus et mä kerran elämässäni vaihtaisin totaalisesti uraa. Mä teen varmaan 20 vuotta näitä hommia ja sit mä teen jotain ihan muuta. (K4)*



De klichéartade drömmarna kanske blev aktuella i och med att informanterna innerst inne hade en önskan att någon gång i framtiden rycka sig loss från den nya kapitalismen och dess oändliga krav på flexibilitet och effektivitet (Sennett 1998), eller som en av kvinnorna uttrycker det: *"Idealityössä olis enemmän hengittämisvaraa"*(K4). Det nuvarande arbetet får med andra ord informanten att känna sig andfådd vilket ofta associeras till brist på tid, att ha bråttom (jfr Hochschild 1997).

Pensionering kändes å ena sidan som någonting mycket avlägset i informanternas berättelser, men å andra sidan som något mycket aktuellt i och med den diskussion som på den senaste tiden varit mycket aktuell gällande förlängningen av arbetskarriärerna. I informanternas berättelser konstruerades detta inte som något negativt så länge som de kunde behålla möjligheten till att trappa av. I många berättelser fanns en oro för hur människans psyke och fysik skall klara av att jobba med den takt som man idag gör. Många ansåg att dagens system som går ut på att man först jobbar för fullt och sedan tar allt plötsligt slut vid pensionering, inte är hållbart i längden:

*Men jag e inte rädd för att jobba hemskt länge. Men de sku va kiva i slutskede av karriären att man sku lite kunna hoppa av o jobba deltid eller som konsult eller mentor, då sku man verkligen få diktera själv va man jobbar med, hur mycket o var. Så att på de sättet kunde jag bra tänka mig att jobba ti 60 någonting. Fast hu länge. (K1)*

Denna informant var den enda som inte arbetade i ett konsultföretag. Det är intressant att hon förknippar konsultyrket med frihet och självbestämmanderätt, någonting som de övriga informanterna också till en del gjort, åtminstone innan de insett hur hårda kraven är inom konsultbranschen. Detta har troligtvis varit en av orsakerna till varför de sökt sig till konsultyrket. Informanterna efterlyste alltså ett liv där arbete och övrigt liv går att förena i ett långtidsperspektiv. För dem var arbete en naturlig del av livet och befrämjandet av självidentiteten genom hela livet ut. En av de kvinnliga informanterna konstaterade i motsats till detta att hon kunde tänka sig att gå i pension lite tidigare för att *"sen när vi e pensionärer så ska vi göra de, att då har man tid o göra va man vill (K9)"*. Här kommer åter tiden fram som en knapp resurs i nuet, vilket gör att pensionering blir attraktivt.

När man speglar berättelserna om framtiden mot berättelserna om den nutida situationen så blir plötsligt bilden av nutiden mycket dystrare. I berättelserna om

nutiden var man relativt nöjd med sitt arbete och sitt liv, men de framtida, alternativa drömmarna kastade en skugga över nutiden. I några av intervjuerna framförde informanterna att det måste ske en förändring i samhället eftersom människas psyke och fysik knappast klarar av att jobba i ett så högt tempo och i ett så intensivt informationsflöde som man i dagens arbetsliv gör. En av kvinnorna konstruerar samhället som ett galet ekorrhjul:

*[--] på något sätt måst de här galna samhälle där allt bara snurrar på i högre tempo, högre tempo, de kan inte hålla på o öka hela tiden. I något skede måste de gå åt andra hållet. Jag tror att i framtiden kan man ha ett krävande jobb som inte ändå kräver all den där tiden, att de inte belastar en ti 100%. Men hur de konkret ska fungera, de vet jag inte. Men jag tror att vår generation när den blir äldre o e den som styr o ställer i världen att många har lite annan uppfattning än va våra föräldrar o far- o morföräldrar ha haft ti jobb.(K7)*

Denna kvinna hade nyligen anhållit om ett halvt års tjänstledighet och berättade hur länge hon hade gått omkring och funderat på ifall hon alls skulle täckas be sin arbetsgivare om något sådant i och med att hon ändå bara jobbat 2,5 år i företaget. Hon berättade hur överraskad hon blivit av att hennes arbetsgivare hade get henne denna möjlighet. Nu skulle hon resa omkring i ett halvt år, "fara ut på äventyr"(K7) något hon själv upplevde att hon gått miste om för att hon börjat studera direkt efter gymnasiet och plikttroget slutgjort sina studier i relativt snabb takt. Detta kan realteras till diskussionerna om den förlängda ungdomen (se t.ex. Ketokivi 2002). Man vill inte att livet så att säga skall ta slut i och med inträdet in i arbetslivet.

Efter intervjun sade kvinnan åt mig att hon vill uppmuntra alla unga att göra så här eftersom det aldrig annars kommer att ske någon förändring i samhället. Detta är ett exempel på hur man på individnivå kan ta till åtgärder och kämpa emot samhällets normer. En av männen berättade att en av hans akademiskt utbildade vänner gjort en total omvändning och utbildat sig till en så kallad personal trainer. Han konstaterade att han själv definitivt kunde tänka sig något liknande men samtidigt konstaterade han hur hemskt det är när hans kompis sitter hemma på dagarna när alla andra är på jobb och jobbar på kvällarna då folk vill träna och på så sätt har helt andra tidtabeller än sina vänner.

Dessa exempel visar hur våra val eftersom alltid begränsas av den konkreta miljö vi lever i. I materialet går det alltså att hitta ett visst motstånd på individnivå som riktar sig mot arbetskulturen i den nya kapitalismen. Förhoppningarna om en förändring riktas mot framtiden och tron på att "vi unga" skiljer oss från äldre generationer och

kommer att kunna åstadkomma en förändring. Det är alltså svårt att fatta drastiska beslut i nuet och man lever ganska långt enligt de normer som samhället tillskrivit unga högutbildade personer. Den önskan av förändring som ändå finns i materialet gäller berättelserna om framtiden och tyder på att man ändå inte klarar av att förändra sitt beteende i nuet utan skjuter upp det i framtiden som man hoppas tar med sig lösningar.

## **6 SLUTSATSER**

Syftet med denna undersökning har varit att undersöka hur unga personer utför identitetsförhandlingar i förhållande till arbetet och idén om en karriär i nuläget, samt hur unga personer sammanbinder karriären, framtiden och livet över lag med sin självidentitet i ett karriärperspektiv. Jag valde unga konsulter som forskningsobjekt, eftersom endast en liten del av den sociologiska arbetslivsforskningen intresserat sig för just unga. Konsultbranschen är ett intressant forskningsobjekt i och med att det är en relativt ny bransch som ännu inte varit mål för forskning i Finland. Genom att undersöka individers identitetsförhandlingar i ett karriärperspektiv hoppas jag kunna bidra med nya synpunkter och infallsvinklar samt bättre förståelse för det postindustriella arbetslivet som karakteriseras av kunskapsintensifiering och snabba förändringar i organisationer. I detta kapitel presenterar jag de centrala slutsatserna genom att tolka dem med hjälp av sociologiska begrepp.

### **6.1 Konsultarbetet förkroppsligar ungdomlighetens etos**

Jag utgick i min analys från idén om karriären som ett manuskript som ger upphov för identitetsförhandlingar och sammanbinder livets olika domäner till ett personligt liv (Smart 2007) i ett långtidsperspektiv. I bakgrunden fanns tankarna om den nya form som makten antagit i organisationer (Foucault; Rose 1999; Grey 1994) och förvandlat individen till en ett självstyrande subjekt som arbetar som en entreprenör (Rose 1999). Jag har poängterat den subjektiva aspekten av karriären som någonting som individen själv konstruerar (Hughes 1997; Barley 1989). Hur konstruerade informanterna då sin tidiga karriär i konsultbranschen?

Början av karriären hade bevingats av höga förväntningar, till och med en slags hedonism. Valet av yrke motiverades i rationella termer; man ville ha en flygande

start på karriären och ansåg att konsultbranschen erbjuder möjligheter att lära sig om olika branscher, vilket förbättrar de framtida möjligheterna. I informanternas tal symboliserade konsultarbetet frihet, autonomi, dynamiskhet och självutveckling, vilket passar bra ihop med den nya karaktär som arbetet enligt Lewis (2003) och Hochschild (1997) antagit i dagens samhälle. Enligt dem har arbetet blivit en så viktig källa för självförverkligande att det för många betyder en ny slags fritid. Genom att tillskriva sitt arbete innebörder så som fräsch, ungdomlig och dynamisk konstruerade informanterna samtidigt sin egen professionella identitet; *konsultbranschen förkroppsligade ett ungdomlighetens etos* som informanterna själva är en del av och till vars konstruktion de själva bidrar till att skapa genom sättet på vilket de talar om sitt arbete. Konsulten konstruerades som en konstnär vars arbete innehåller glamour och äventyr. Arbetets projektbaserade natur uppfattades som äventyrligt, roligt, intressant och omväxlande. Informanterna försökte med andra ord skapa en konstruktion av konsultyrket som ett medel för *förlängandet av ungdomen*. Traditionellt associeras arbete med ansvar och att bli vuxen. Karriären i konsultbranschen konstruerades som totalt motsatt till en karriär i traditionell bemärkelse inom en byråkratisk organisation. Avsaknad av långsiktighet och rutiner är någonting som förknippas med den tid i livet då man är ung, vilket verkade underlätta sammanförandet av konsultarbetet med självidentiteten.

Den stora frågan är vad som händer i framtiden då informanterna inte längre är unga på arbetsmarknaden? Vad händer då man har barn som kräver långsiktig planering och rutiner? Redan i nuläget uppfattades de yngsta i organisationen som *superhurtiga unga typer*, en slags hotbild (jfr Julkunen, 2003) som påminner om det egna åldrandet vilket inte går att kontrollera. Samtidigt positionerades självet i underläge i förhållande till chefen som man dock hade ett mycket familjärt förhållande till. Å andra sidan gick det att urskilja en önskan om att chefen skulle fungera som vis coach som håller ett öga på sina teammedlemmar och skyddar dem gentemot de höga krav som arbetslivet ställer på en ung konsult. Här kan man dra paralleller till det underliggande behovet av nära familjerelationer som teammedlemmarna och cheferna blir ett substitut för (Casey 1995, 181). Faktumet att man tillsvidare är relativt ung fungerar som ett slags skydd för självet; att befinna sig lägre ner i organisationsstrukturen betyder samtidigt att man kan skjuta ifrån sig ansvaret på någon annan när det blir för tungt. Så länge man är ung behöver man endast ansvara

för sitt egna personliga projekt, sin egen utveckling. Att bli chef symboliserar att bli vuxen; man måste ständigt finnas till hands för att stöda sina teammedlemmar och lösa deras problem. Detta verkade inte attrahera informanterna speciellt mycket med tanke på karriären i ett långtidsperspektiv.

## 6.2 Idén om en karriär som ett medel för designandet av självet

Castells (1996) menar att en av de mest centrala utvecklingstrenderna i dagens nya kapitalism är arbetets individualisering som är en följd av institutionernas försvinnande som tidigare byggt upp arbetsrelationerna. En arbetsgivares kontroll över arbetstagaren ersätts till exempel allt oftare av arbetstagarens självkontroll som stöds av en ansvarskänsla (Lavikka 2004, 144). Denna förpliktelse var överraskande stark hos informanterna i denna undersökning; man ville inte sätta ut en sekund av den egna ineffektiviteten på företaget. Detta gick så långt att vissa av informanterna underrapporterade arbetstimarna för att skapa en mer lönsam bild av sig själv. Det är ett väldigt intressant fenomen i jämförelse med klockkort (se Julkunen & Nätti 1994, 41) som endast reglerar tiden, inte vad den används till.

För informanterna i denna undersökning gav idén om en karriär upphov till identitetsförhandlingar samtidigt som den fungerade som ett uttryck för självidentiteten. Enligt Bauman (2001) måste vi söka efter trygghet i oss själva genom att fråga vem vi är när allt annat runtomkring oss är osäkert och kaotiskt. Informanterna handskades med detta genom att konstruera en idé om en *personlig karriär* utgående från de egna kompetenserna och kontakterna som de samlat ihop genom att arbeta i olika team, projekt, branscher och kunder. Det var egentligen just avsaknaden av en stark yrkes- eller utbildningsrelaterad identitet som utgjorde källan för uppbyggandet av karriären. Konsultyrket är speciellt eftersom det inte är bundet till en specifik position eller resurs inom en organisation; vem som helst kan fungera som en konsult och sälja sin immateriella kunskap. Idén om en karriär blev på detta sätt ett uttryck för självidentiteten på samma sätt som till exempel konsumtionen av vissa varumärken (jfr du Gay 1996, 6) - karriären ger löften om en bättre och mer åtråvärd framtid på samma sätt som reklamen. Man kan fråga sig om inte dessa löften är lika tomma i båda fallen?

Enligt Sennett (2002) skapar flexibiliteten, osäkerheten och kortsiktigheten i dagens samhälle en förtunnad identitet. I denna undersökning verkade informanterna dock vi

motsats till detta uppleva arbetets projektbaserade natur som ett skydd gentemot jaget; de hann aldrig bli trötta på någonting innan de redan fått inleda nästa projekt. Detta innebar att informanterna inte ännu är tvungna att bestämma sig för vad de egentligen vill bli som ”stora”; konsultyrket erbjuder dem en utsiktsplats från vilken de kan bekanta sig med olika branscher och arbetsgivare. Informanterna fungerade som entreprenörer. De plockade åt sig kompetens från olika projekt och skapade med hjälp av dessa en idé om en karriär som dock är mycket starkt sammanbunden med nuet eftersom framtiden är svår att planera i ett projektbaserat arbete. Å andra sidan kanske informanterna var nöjda med att endast veta vad som händer här och nu, problemen uppkom nämligen då barn kom in i bilden; det enda som var säkert var vetskapen om att barn är omöjliga att pussla in i den nuvarande livssituationen. För männen räckte detta, medan den biologiska klockan inte gav kvinnorna samma möjlighet. Den flexibla kapitalismen har olika inverkan på män och kvinnors idéer om en karriär och betjänar den manliga karriären betydligt bättre än den kvinnliga åtminstone så länge traditionella könskonstruktioner dominerar.

### 6.3 En ambivalent självidentitet försöker bedra sig själv

I denna undersökning utgick jag från antagandet att det inte längre går att totalt skilja åt den professionella identiteten från den personliga, varför jag var intresserad av att undersöka de olika sätt på vilka informanterna knyter ihop arbetet med självidentiteten. Begreppet *personligt liv* ger utrymme för individuell aktivitet och personliga betydelser men behåller ändå föreställningen om individen som inbäddad och sammanbunden i och med det sociala och kulturella (Smart 2007, 188). Denna undersökning visar hur svårt individen i dagens samhälle har att skilja åt olika domäner i livet. En genomgående identitetsförhandling utgjordes av konstrueringen av den personliga självidentiteten som ett positivt redskap i arbetet, vilket stöder Giddens (1999) tes om att de nya organisationsformerna inte automatiskt undergräver en känsla av en meningsfull självberättelse. Å andra sidan gick det att finna symptom över det som Sennett (1998) kallar för en *korrosion av karaktären* - informanterna hade svårt att dra gränser för hur mycket de ger av sig själv till arbetsgivaren samtidigt som de var mycket medvetna om hur viktigt det är att hålla balansen mellan arbete och fritid. Informanterna ville dock inte inse detta, utan försökte skapa en konstruktion av sig själv som en lycklig och autonom individ som är nöjd över sitt val av start på karriären och tycker om att jobba. Problemen uppkom

då annat än arbete kom med i bilden; vänskapsförhållanden, familj, parrelation och tid för sig själv.

Informanterna använde sig av olika strategier för *motstånd gentemot motstånd* (counter-resistance), ett begrepp som introducerats av Kärremann och Alvesson (2009). De långa arbetsdagarna och kraven på ständig effektivitet och prestationer normaliserades i informanternas berättelser, det ansågs normala i konsultbranschen. Materialet bestod av mycket lite kritik gentemot arbetsgivaren och istället dominerade uppfattningen om att det är så här som konsultbranschen fungerar; det är den naturliga drive som människor som jobbar i denna bransch har. Informanterna antydde på kortare arbetsdagar som alternativa och önskvärda positioner, men styrde snabbt bort från dem. Många gånger antydde de på motstånd som de sedan motsatte sig. Informanterna var inklämda mellan två diskurser: det hårda arbetet som konsultbranschen kräver och det goda livet som också existerar utanför arbetet (jfr Kärremann & Alvesson 2009). Eftersom informanterna inte var kapabla att själv sätta sina gränser, så konstruerade de istället sin situation i positiva termer till exempel att de njuter av sitt jobb, får jobba med intressanta projekt och kunder och har fått en bra start på karriären som öppnar dem framtida möjligheter. Eftersom den hårda arbetstakten normaliserades och vändes om till något positivt, konstruerades sådant som motsatte sig detta (som bildandet av familj) som någonting negativt, som en hotbild. Detta är en intressant aspekt med tanke på att bildandet av familj tidigare uppfattats som det normala och arbetet som något som hotar ett balanserat familjeliv (jfr Hochschild 1997).

#### 6.4 Männens kapitulerar – kvinnorna stretar emot

Informanterna försökte leva ett liv där arbete och det övriga livet fungerar i synergi med varandra. Ändå hade framförallt kvinnorna ett behov att dra gränser mellan den professionella och personliga självidentiteten. De förhöll sig mer kritiskt gentemot organisationens försök att kontrollera subjektiviteten än männen. De traditionella konstruktionerna av kön verkar med andra ord leva vidare och må bra även i unga informanternas konstruktioner av karriären (jfr t.ex. Gherardi 1995; Acker 2006). Detta stöder även Ackers tes om att de reflexiviteten och möjligheten till olika identiteter är mer begränsad inom vissa sociala kategorier så som den kvinnliga (Acker 2006). Informanterna saknade ett reflexivt förhållandesätt till sitt eget kön, vilket var lite

övertäckande med tanke på att målgruppen bestod av högt utbildade personer som dessutom tillhör den generation som deltagit i otaliga diskussioner om den moderna mannen och försök att slopa traditionella könsroller.

I detta skede vill jag ta in en pro-gradu avhandling av Laurén (2008) i vilken hon undersökt hur kvinnoaktivister under den första hälften av 1900-talet gjorde arbetande mödrar till en politisk kategori. Under denna tid började kvinnoaktivisterna godkänna principen om valfrihet; mödrar kunde vara medborgare antingen genom moderskap och arbete i hemmet eller genom sitt förvärvsarbete utanför hemmet. Det är nästan ironiskt hur unga kvinnor nästan 100 år senare kämpar med samma frågor. I dagens samhälle har valfriheten inskränkts av samhällsliga normer som inte ger kvinnan möjligheten att välja antingen moderskapet eller karriären, hon måste klara av dem båda. Man måste undvika att endast bli en *medelmåttig-halv-hemmamamma* som en av de kvinnliga informanterna uttryckte det. Detta innebär att det inte endast är organisationens identitetsreglerande diskurser, utan också samhällets och olika expertgruppers diskurser om det goda föräldraskapet som ger upphov till identitetsförhandlingar speciellt för kvinnor. Det intressanta är att även om materialet bestod av karriärinriktade kvinnor för vilka moderskapet inte nödvändigtvis ännu var aktuellt (eller konstruerades som jobbigt på grund av total avsaknad av intellektuella utmaningar), uppfattades moderskapet som en så tillvida naturlig etapp i livet att det från första början inkorporerades i idén om en karriär. Identitetsförhandlingarna blev på detta sätt mycket jobbigare för kvinnorna; även om de fick stor tillfredsställelse av idén om en karriär, så förberedde de sig på att i framtiden ge upp en del av denna självidentitet för att ge mer utrymme åt modersrollen. För männen var det lika naturligt att totalt utesluta faderskapet från karriärkonstruktionen. I bakgrunden kan man urskilja uppfattningen om könsneutrala organisationer som enligt Acker (1990) är en del av en kontrollstrategi som är uppbyggd på djupt inbäddade antaganden om könsskillnader.

Bildandet av familj var omringat av ambivalens; å ena sidan var det ett hot med en negativ inverkan på självförverkligande genom karriären, å andra sidan en allmänt accepterad orsak till att trappa av på arbetstakten. Julkunen (2003, 77) beskriver hur pensionering för personer i slutet av karriären innebär en slutlig utväg från arbetslivets hårda krav. Kanske fanns det en hemlig önskan hos de unga kvinnorna om att få stanna hemma med barnen i skydd för det hårda arbetslivet. Också för



männen innebar barnen en möjlighet att åka hem tidigare från arbetet. Eftersom det i dagens samhälle är svårt att förtöja sin identitet i någonting stabilt och långsiktigt (jfr Sennett 2002), kan man tänka sig att moderskapet fungerar som en fast punkt i vilken man som kvinna kan binda fast sin identitet vid. Kanske det sist och slutligen är just möjligheten att bejaka moderskapets krav som beskyddar den kvinnliga självidentiteten från att totalt kapitulera inför organisationens försök på att kontrollera subjektiviteten.

#### 6.5 En omdefiniering av kunskapsarbete?

Jag utgick i denna undersökning från begreppet *kunskapsarbete* som bland annat Alvesson (2001) och Blom et al. (2001) använt sig av. Blom et al. (2001, 193-194) menar att en av orsakerna till att distansarbete ännu i början av 2000-talet var relativt ovanligt, är problemet som uppstår då man arbetar hemifrån; distansarbete blir i värsta fall ett konstant närvarande fängelse. När man speglar denna analys mot resultaten i denna undersökning utförd 10 år senare kan man fråga sig ifall det inte skulle krävas en omdefiniering av kunskapsarbete? Ännu på 1990-talet diskuterades det i Finland om för- och nackdelar med flexibel arbetstid i jämförelse med normal arbetstid som erbjuder regelbundenhet för både arbetsgivaren och arbetstagaren (se Julkunen & Nätti 1994). Med tanke på den arbetskultur som informanterna i denna undersökning lever i känns det irrelevant att över huvudtaget tala om arbetstid i dess traditionella bemärkelse.

Den konservativa individualism som Blom et al. (2001, 205) menar att kunskapsarbete karakteriseras av, kan anses komma i uttryck i en tillspetsad form i konsultarbetet där individen fungerar som en entreprenör. Detta innebär att karriären i den subjektiva bemärkelsen blir ytterst relevant i detta sammanhang. Informanterna i denna undersökning har tagit karriären i egna händer, de är inte beroende av organisationen i dess traditionella bemärkelse, utan har själva ansvar över sina egna kunder och projekt. Sennett menar att ingen i den nya kapitalismen längre äger sitt eget arbete som förvandlats till en tillfällig position i ett nätverk (Sennett 2007, 132-133). Flexibla organisationer söker efter individer som har en förmåga att jobba med flera olika problem tillsammans med kolleger som ständigt byts ut. Den nya kapitalismen kräver en förmåga till aktivitet oberoende av kontexten. (ibid.)

I många företag skapas en struktur som förverkligar en passion som konsumerar och nöter ut sig själv (Sennett 2007, 132). För informanterna i denna undersökning är det för stunden organisationen som samlar in frukterna av arbetet de utför. Det största hotet är inte avsaknaden av jobb eller möjligheten att bli uppsagd; det största hotet är de risker som förtärande arbete medför för den fysiska och psykiska hälsan och för den möjliga framtida familjen. Arbetsgivaren går det ingen nöd på; varje arbetstagarna som insjuknar i burn-out kan ersättas med en ny, ung talang. Vad som händer med den utbrända arbetstagaren efter detta är inte arbetsgivarens problem, utan ansvaret förflyttas till välfärdssamhället.

För informanterna i denna undersökning blev idén om den framtida karriären mål för drömmar om att trappa ner och bli egenföretagare. Eftersom ledig tid var en sällsynt resurs i nuet, blev totalt motsatta alternativ till konsultyrket så som arbete i ett café eller blombutik högt uppskattade framtida drömmar (jfr Kärreman & Alvesson 2009). Innerst inne kanske informanterna anade att konsultbranschen kommer att överge och dem när de inte längre klarar av alla dess hårda krav. Därför är det bäst att se till att man i det skedet har karriären i egna händer.

Slutligen vill jag spegla resultaten i denna undersökning gentemot den utgångspunkt som hela arbetssociologin utgått ifrån i sin analys av arbete, nämligen tanken om arbete som något *ofrivilligt* eller som *tvång*. Denna tanke stöds av den finländska arbetslagen som definierar arbetsgivarens direktionsrätt att bestämma över vad arbetstagaren gör (se Finlex, työsopimuslaki). I denna undersökning konstruerades arbetet som något frivilligt och reflektioner kring pengar och lön saknades. Man kan fråga sig ifall kunskapsarbetet håller på att slita sig loss från den traditionella uppfattningen om arbete och skapa en allt skarpare kontrast till det arbete som utförs i traditionell bemärkelse?

## **7 DISKUSSION**

Resultaten i denna undersökning utgör en kulturell berättelse om hur unga konsulter konstruerar sin idé om en karriär och knyter ihop självidentiteten med den. Det finns mycket lite sociologisk forskning om unga personer i arbetslivet och i Finland finns knappt en enda undersökning som skulle ha koncentrerat sig på konsultbranschen. I en Finländsk kontext kan konsultbranschen anses vara en av de branscher inom

vilken den nya kapitalismen som Sennett (2007) beskriver bäst kommer i uttryck. Det är en bransch där arbetet i allra högsta grad är organiserat enligt projekt och dess amerikanska rötter präglar organisationskulturen i många konsultföretag. På basis av detta kan man anse att konsultbranschen, som är relativt ny i Finland, ligger före i utvecklingen jämfört med äldre finländska företag som traditionellt varit mycket byråkratiska.

Mitt intresse för unga konsulter tog avstamp i den samhällseliga debatt som fick fart i samband med EVA:s rapport *Mainettaan parempi työ* (2010). Enligt rapporten har det Finländska arbetslivet inte försämrats avsevärt i motsats till den allmänna uppfattningen. Alasoini (2010, 24-26) menar att finländarna trivs allt bättre i arbetet och att även unga vill arbeta. För tillfället består ungefär 20 % av arbetskraften av under 30-åringar, innan slutet av år 2020 kommer siffran att stiga till ungefär 45 %. Soini talar om Y- eller Peter Pan -generationen med vilket han syftar på de ungas påstådda vilja att förlänga ungdomen ännu i vuxen ålder. På grund av detta anser Alasoini att unga förväntar att arbete skall vara roligt och att arbete och fritid skall kunna kombineras på bästa möjliga sätt. (ibid.). Hur ser resultaten i min underökning ut ifall man speglar dem gentemot EVA:s rapport?

På basis av resultaten i denna undersökning verkar det inte som om unga personer sist och slutligen skulle vara så kräsna gentemot arbete som man i den samhällseliga diskussionen på under den senaste tiden velat påstå. Det är intressant att denna diskussion skapat en så allmän diskurs om unga i arbetslivet att den även gick att finna i materialet för denna undersökning; informanterna talade om ”vi unga” och ”Millennials”. Jag var själv överraskad över att det snarare var den protestantiska etiken som genomsyrade informanternas berättelser om karriären. Ett givande och roligt arbete var viktigt för informanterna, men det ledde ingalunda till högre krav på fritid utan ledde snarare till att informanterna trivdes så bra i sitt arbete att det blev ett medel för förlängandet av ungdomen; arbetet gav möjligheter till äventyr och utmaningar, medan bildandet av familj konstruerades som ett hot gentemot detta. Enligt Alasoini (2010, 26) är unga inte speciellt intresserade av chefsposter eftersom det innebär ökat ansvar också över andra. Han menar att unga inte upplever det som attraktivt att ha ansvar över annat än sig själv och sitt personliga projekt. Detta innebär att just expertuppgifter där man har mer möjligheter att koncentrera sig på

det som intresserar en själv lockar unga speciellt mycket. (ibid.). Resultaten i denna undersökning sammanfaller med detta; arbetets projektbaserade och entreprenöriella natur möjliggör en tillspetsad individualism där man kan välja åt sig de projekt man önskar och genom dem utveckla sina kompetenser och kontakter till framtida arbetsgivare. I populärkulturen har man konstruerat en ny trend som består av ”karriärbohomer” som utför olika ”gigs” och är totalt främmande med sociala institutioner så som arbetstid eller karriär i traditionell bemärkelse (Björkman 2011).

Man kan dock fråga sig vad som händer med dem som inte klarar av att fungera enligt dessa principer utan kräver mer handledning och långsiktighet i arbetet? Här blir den fråga aktuell som bland annat Castells (1996) tagit upp om arbetskraftens nya fördelning i vinnare och förlorare i det nya informationsamhället. Man kan vidare fråga sig om informanterna senare oundvikligen kommer att hamna i gruppen av förlorare då de får andra förpliktelser så som barn som kräver mer långsiktighet också när det gäller inkomster och arbetstider?

Man måste trots allt komma ihåg att det på basis av ett material på endast 10 informanter inte går att dra empiriska påståenden som gäller på ett allmänt plan. Resultaten ger däremot en inblick över den kultur som unga, högutbildade personer i konsultbranschen konstruerar kring sin karriär. Detta är speciellt intressant eftersom denna bransch inte tidigare studerats åtminstone inte från ett sociologiskt perspektiv. Intervjuerna behandlade arbetet och karriären relativt brett och nu efteråt tänkt kunde det ha varit fruktbart att koncentrera sig på endast en viss aspekt. Å andra sidan skulle en mer specificerad intervju inte kunnat ge en lika allomfattande bild av informanternas idé om en karriär och dess inverkan på skapandet av en självidentitet, vilket jag upplevde som nödvändigt med tanke på att det fanns så lite forskning om unga i arbetslivet och konsultbranschen att stöda sig på. Dessutom gav informanternas reflektioner kring framtiden en alldeles ny synvinkel gentemot vilken det blev intressant att spegla identitetsförhandlingarna i nuet. Man kan anta att ifall jag endast skulle ha ställt frågor om nuläget, skulle materialet mycket starkare ha präglats av positivt tal om kreativitet och frihet. Frågorna i ett långtidsperspektiv hjälpte mig på detta sätt att komma förbi en så kallad lyckomur.

Det kan hända att intervjuplatsen hade en inverkan på intervjumaterialet. Jag försökte undvika arbetsplatsen som intervjuplats, men av praktiska skäl var det tyvärr inte möjligt

i alla fall. Jag upplevde själv att de intervjuer som utfördes på arbetsplatsen var lite stelare i början men blev mer avslappnade gentemot slutet av intervjun. Dessutom märkte jag att jag själv som forskare kände en liten press på att få intervjuerna som utfördes på en arbetsplats att fortskrida i lite snabbare takt eftersom jag inte ville ta upp för mycket tid informanternas arbetsdag. Som tur var var det endast två intervjuer som gjordes under själva arbetsdagen, de övriga ägde rum antingen efter arbetsdagen eller tidigt på morgonen innan den skulle börja. Jag vill slutligen även poängtera att min egen bakgrund som ung juniorkonsult utan tvekan har haft en inverkan på hur jag tolkat materialet. Å andra sidan kanske just detta faktum bidrog till en speciellt bra förståelse för informanternas berättelser.

Resultaten pekar på att det finns vissa könsskillnader i konstruktionen av en idé om en karriär. Denna blir speciellt problematisk för karriärinriktade kvinnor som samtidigt försöker leva upp till samhällets normer om moderskapet som en central del av ett fullt liv som kvinna. Könsskillnader skulle vara intressanta att undersöka med ett större urval och det som gör temat speciellt intressant är att Anna Hoffman som deltog i samma graduseminarium som jag, gjorde en kvantitativ undersökning om nytexaminerade ekonomers utnyttjande av sociala relationer och kontakter i arbetslivet. Resultatet i hennes studie visar att män har fler sociala kontakter och utnyttjar dem mycket flitigare än kvinnor, vilket innebär att män har ett betydligt större stödande nätverk i arbetslivet än kvinnor. Könsskillnaderna verkar alltså starkt leva kvar även bland de unga i det finländska samhället.

Eftersom konsultbranschen varit mål för mycket lite sociologisk forskning i Finland, skulle det även vara intressant att undersöka lite äldre konsulter konstruktioner av sitt arbete och jämföra dem med resultaten i denna undersökning. På detta sätt kunde man få en uppfattning om ifall resultaten pekar på en specifik uppfattning bland unga konsulter eller konsulter över lag.

## 8 LITTERATUR

- Acker, Joan (1990). Hierarchies, Jobs, Bodies: a Theory of Gendered Organizations. *Gender and Society*, 4, 139–158.
- Acker, Joan (2006). Inequality Regimes. Gender, Class and Race in Organizations. *Gender & Society*, 20, 441-464.
- Alasoini, Tuomo (2010). *Mainettaan parempi työ. Kymmenen väitettä työelämästä*. Elinkeinoelämän valtuuskunnan raportti. Helsinki: Yliopistopaino.
- Alasuutari, Pertti (1999). *Laadullinen tutkimus*. Tampere: Vastapaino.
- Alvesson, Mats (2001). Knowledge work: Ambiguity, Image and Identity. *Human Relations*, 54, 863-886.
- Anderson-Gough, Fiona, Grey, Christopher & Robson, Keith (2000). In the name of the client: the service ethic in two professional service firms. *Human Relations*, 53, 1151-1174.
- Barker, James R. (1993). Tightening the Iron Cage: Concertive Control in Self-Managing Teams. *Administrative Science Quarterly*, 38, 408-437.
- Barley, Stephen R. (1989). Careers, Identities and Institutions: The Legacy of the Chicago School. Citerad i Arthur, Michael, Hall, Douglas & Lawrence, Barbara (1989). *Handbook of career Theory*. Cambridge: Cambridge University press.
- Bauman, Zygmunt (1995). *Life in Fragments: Essays in Postmodern Morality*. Oxford: Blackwell.
- Beck, Ulrich & Beck-Gernsheim, Elisabeth (2002). *Individualization*. London & Thousand Oaks & New Delhi: Sage publications.
- Björkman, Camilla (2001). Ströjobb är status. 9-5 – nej tack! Svenska *Elle*, 3/2011, 66-68.
- Blom, Raimo, Melin, Harri & Pyöriä, Pasi (2001). *Tietotyö ja työelämän muutos. Palkkatyön arki tietoyhteiskunnassa*. Helsinki: Gaudeamus/Hanki ja Jää –sarja.
- Blumer, Herbert (1969). *Symbolic Interactionism: Perspective and Method*. Berkeley: University of California Press.
- Brannen, Julia, Lewis, Suzan, Nilsen, Anne & Smithson, Janet (2002). *Young Europeans, Work and Family. Futures in Transition*. London, UK and New York: Routledge.
- Burrell, Gibson (1984). Sex and organizational analysis. *Organization Studies*, 5, 97-84.
- Casey, Catharine (1995). *Work, self and society: After industrialism*. London: Sage.
- Castells, Manuel (1998). *Informationsåldern: ekonomi, samhälle och kultur. Nätverkssamhällets framväxt*. Göteborg: Daidalos.

- Collin, Audrey (1998). New Challenges in the Study of Career. *Personnel Review*, 27, 412-425.
- Coupland, Christine (2004). Career Definition and Denial: A discourse Analysis of Graduate Trainees' Accounts of Career. *Journal of Vocational Behavior*, 64, 515-532.
- Dean, Mitchell (1991). *The Constitution of Poverty: Toward a Genealogy of Liberal Governance*. London: Routledge.
- Eskola, Jari & Suoranta, Juha (2005). *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Tampere: Vastapaino.
- Ezzy, Douglas (2001). A Simulacrum of Workplace Community: Individualism and Engineered Culture. *Sociology*, 35, 631-50.
- Fast, Maija (2006). *Vaatimusten ristipaineessa. Nuoret koulutetut naiset ja kilpailuyhteiskunta*. Tasa-arvoasiain neuvottelukunta-julkaisuja. 2006:8.
- Foucault, Michel. Övers. av Richard Howard (1975) *Madness and civilization: a History of Insanity in the Age of Reason*. London: Tavistock.
- Foucault, Michael (1990) *The History of Sexuality. Vol 1. An Introduction*. London: Penguin Books.
- Furusten, Staffan (2009). Management Consultants as Improvising Agents of Stability. *Scandinavian Journal of Management*, 25, 264-274.
- Gherardi, Silvia (1995). *Gender, Symbolism and Organizational Cultures*. London: Sage Publications.
- Giddens, Anthony (1999). *Modernitet och självidentitet*. Göteborg: Daidalos.
- Glucksmann, Miriam (2005). Shifting Boundaries and Interconnections: Extending the "Total Social Organization of Labour". Citerad i Parry, Jane, Taylor, Rebecca, Pettinger, Lynne & Glucksmann Miriam (2005). *A New Sociology of Work? USA, Stor-Britannien & Australien*: Blackwell Publishing, 19-37.
- Goffman, Erving (1959). *The Presentation of Self in Everyday Life*. Harmondsworth: Penguin.
- Gordon, Colin (1987). The Soul of the Citizen: Max Weber and Michel Foucault on Rationality and Government. Citerad i Lash, Scott & Whimster, Sam. *Max Weber: Rationality and Modernity*. London: Allen & Unwin.
- Grey, Christopher (1994). Career as a Project of the Self and Labor Process Discipline. *Sociology*, 28, 479-497.
- Grugulis, Irena, Dundon, Tony & Wilkinson, Adrian (2000). Cultural Control and the Culture Manager: Employment Practices in a Consultancy. *Work, Employment and Society*, 14, 97-116.
- du Gay, Paul (1996). *Consumption and identity work*. London: Sage.

Haas, Martine (2006). Acquiring and Applying Knowledge in Transnational Teams: The Roles of Cosmopolitans and Locals. *Organization Science*, 17, 313-332.

Haavisto, Ilkka (2010). *Työelämän kulttuurinvallankumous. EVA:n arvo- ja asennetutkimus 2010*. Helsinki: Yliopistopaino.

Hall, Stuart & Gieben, Bram (1992). *The Formations of Modernity*. Oxford: Polity Press.

Helve, Helena (2008). Nuorten eettisten ja kulttuuristen identiteettien ja arvojen muutos. Citerad i Lahikainen, Anja Riitta & Punamäki, Raija-Leena & Tamminen, Tuula (red.) (2008). *Kulttuuri lapsen kasvattajana*. Helsinki: WSOY, 280-299.

Heiskanen, Tuula (2007). Citerad i Heiskanen, Tuula & Hearn, Jeff (red.) (2007). *Information Society and the Workplace. Spaces, boundaries and agency*. USA och Kanada: Routledge, 193-205.

Hochschild, Arlie (1983). *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling*. Berkley: University of California Press.

Hochschild, Arlie (1997). *The Time Bind. When Work Becomes Home and Home Becomes Work*. New York: Metropolitan.

Holstein, James & Gubrium, Jaber, F. (1995) *The Active Interview*. California: Sage.

Hughes, Everett. C. (1997). Careers. *Qualitative Sociology*, 20, 389-397.

Julkunen, Raija (2003). *Kuusikymmentä ja työssä*. Jyväskylä: SoPhi.

Julkunen, Raija & Nätti, Jouko (1994). *Joustavaan työaikaan vai työajan uusjakoon?* Tampere: Vastapaino.

Julkunen, Raija, Nätti, Jouko & Anttila, Timo (2004). *Aikanyrjähdys. Keskiluokka työn puristuksessa*. Vastapaino: Tampere.

Julkunen, Raija & Pärnänen, Anna (2005). *Uusi ikäsopimus*. Jyväskylä: Minerva, Jyväskylän yliopisto.

Julkunen, Raija (2008). *Työn uudet paradoksit*. Tampere: Vastapaino.

Jännäri, Jenny (2010). 20 asiaa vuonna 2020. *Kauppalehti Optio*. 19.8.2010.

Ketokivi, Kaisa (2002). *Vapauden lumo ja vastuun taakka. Perheen perustaminen pidentyneen nuoruuden kulttuurissa*. Sosiologian pro gradu –tutkielma. Helsingin yliopisto.

Kinnunen, Merja (2001). *Luokiteltu sukupuoli*. Tampere: Vastapaino.

Kinnunen, Merja & Korvajärvi, Päivi (red.) (1996). *Työelämän sukupuolistavat käytännöt*. Jyväskylä: Vastapaino.

Knights, David & Collinson, David (1987). Disciplining the Shopfloor: A Comparison of the Disciplinary Effects of Managerial Psychology and Financial Accounting. *Accounting, Organizations and Society*, 12, 457-477.



- Kortteinen, Matti (1982). *Lähiö. Tutkimus elämäntapojen muutoksesta*. Helsinki: Otava.
- Kortteinen, Matti (1992). *Kunnian kenttä: suomalainen palkkatyö kulttuurisena muotona*. Helsinki: Hanki ja jää.
- Kunda, Gideon (1992). *Engineering Culture: Control and Commitment in a High Tech Corporation*. Philadelphia: Temple University Press.
- Laurén, Jeanette (2008). *Mödrar som arbetande medborgare. Kvinnoaktivister och formuleringen av ett politiskt problem 1905-1950*. Pro-gradu avhandling. Helsingfors universitet.
- Lavikka, Riitta (2007). Fulfilment or Slavery? The Changing Sense of Self at Work. Citerad i Heiskanen, Tuula & Hearn, Jeff (red.) (2007). *Information Society and the Workplace. Spaces, Boundaries and Agency*. USA och Kanada: Routledge, 143-158.
- Lewis, Suzan (2001). Restructuring Workplace Cultures: the Ultimate Work-Family Challenge? *Women in Management Review*, 16, 21–29.
- Lewis, Suzan (2003). The Integration of Paid Work and the Rest of Life. Is Post-Industrial Work the New Leisure? *Leisure Studies*, 22, 343-355.
- Lewis, Suzan, Rapoport, Rhona & Gambles, Richenda (2003). Reflections on the Integration of Paid Work and the Rest of Life. *Journal of Managerial Psychology*, 18, 824-841.
- Mead, George, Herbert (1976). *Medvetandet, självet och samhället från socialbehavioristisk standpunkt*. Kalmar: Argos.
- Morris, Timonhy & Empson, Laura (1998). Organisation and Expertise: An Exploration of Knowledge Bases and the Management of Accounting and Consulting Firms. *Accounting, Organizations and Society*, 23, 609-624
- Parment, Anders (2008). *Generation Y. Framtidens konsumenter och medarbetare gör entré!* Malmö: Liber.
- Parris, Melissa, Vickers, Margaret & Wilkes, Lesley (2008). Friendship under Strain: The Work-Personal Life Integration of Middle Managers. *Community, Work and Family*, 11, 405-418.
- Perlow, Leslie (1998). Boundary Control: The Social Ordering of Work and Family Time in a High Tech Organization. *Administrative Science Quarterly*, 43, 328–357.
- Pettinger, Lynne (2005). Friends, Relations and Colleagues: The Blurred Boundaries of the Workplace. Citerad i Parry, Jane, Taylor, Rebecca, Pettinger, Lynne & Glucksmann Miriam (2005). *A New Sociology of Work?* USA, Stor-Britannien & Australien: Blackwell Publishing, 39-56.
- Riska, Elianne (2002). From Type A Man to the Hardy Man: Masculinity and Health. *Sociology of Health & Illness*, 24, 347–358
- Rose, Nikolas (1999). *Governing the Soul: the Shaping of the Private Self*. London: Routledge.

Rose, Nikolas & Miller, Peter (1992). Political Power Beyond the State: Problematics of Government. *British Journal of Sociology*, 43, 173-205.

Sakolsky, Ron (1992). Disciplinary Power and the Labour Process. Citerad i Sturdy, Andrew, Knights, David, Wilmott, Hughes (red.) (1992). *Skill and Consent: Contemporary Studies in the Labour Process*. London: Routledge.

Salmi, Minna (1996). Työ-elämän ja perhe-elämän yhdistävät palapelit. Citerad i Kinnunen, Merja & Korvajärvi, Päivi (red.) (1992). *Työelämän sukupuolistavat käytännöt*. Jyväskylä: Vastapaino, 211-231.

Sankari, Anne & Jyrkämä, Jyrki (red.) (2001). *Lapsuudesta vanhuuteen - iän sosiologiaa*. Tampere: Vastapaino.

Sell, Anna (2007). Pätkätyöttömyys ja nuorten aikuisten muuttuvat elämäntyylit. *Nuorisotutkimus*, 25, 3-18.

Sennett, Richard (2002). *Työn uusi järjestys. Miten uusi kapitalismi kuluttaa ihmisen luonnetta*. Jyväskylä: Gummerus.

Sennett, Richard (2007). *Uuden kapitalismin kulttuuri*. Tampere: Vastapaino.

Siltala, Juha (2004). *Työelämän huonontumisen lyhyt historia. Muutokset hyvinvointivaltioiden ajasta globaaliin hyperkilpailuun*. Helsinki: Otava.

Simoila, Riitta (1994). *Terveydenhoitajan työn kehitys, ristiriidat ja työorientaatiot*. Helsinki: Stakes.

Smart, Carol (2007) *Personal life*. Cambridge: Polity Press.

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli (2002). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Helsinki: Tammi.

Thompson, Jeffery & Bunderson, J. Stuart. (2001). Work-Non-Work Conflict and the Phenomenology of Time. *Work and Occupations*, 28, 17-39.

Thompson, Paul & Findlay, Patricia (1999). Changing the People: Social Engineering in the Contemporary Workplace. Citerad i Sayer, Andrew & Ray, Larry (red.) (1992). *Culture and Economy after the Cultural Turn*. London: Sage.

Turunen, Teemu (2009). Nuorten palkansaajien työorientaatiot Suomessa – Tutkimus 18-29 vuotiaiden suomalaisten palkansaajien työkeskeisyyttä lisäävistä taustatekijöistä. *Janus*, 17, 4-19.

Wajcman, Judy & Martin, Bill (2002). Narratives of Identity in Modern Management: The Corrosion of Gender Difference? *Sociology*, 36, 985-1002.

Webb, Janette (2006). *Organisations, Identities and the Self*. Hampshire & New York: Palgrave MacMillan.

Weber, Max (1978) *Den protestantiska etiken och kapitalismens anda*. Lund: Argos.

Williams, Christine, Giuffre, Patti & Dellinger, Kirsten (1999). Sexuality in the Workplace.: Organizational Control, Sexual Harassment, and the Pursuit of Pleasure. *Annual Review of Sociology*, 25, 73-93.

Internet

Työsopimuslaki: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055> 21.4.2011

## Bilaga 1: Brev till informanterna

Hei!

Teen graduani Helsingin yliopiston sosiaalitieteiden laitokselle nuorten työntekijöiden suhteesta työhön. Toivon haastateltaviksi konsulttiyrityksissä työskenteleviä alle 30-vuotiaita henkilöitä, jotka ovat suorittaneet korkeakoulututkinnon ja olleet työelämässä 2-5 vuotta.

Olisi todella hienoa, jos haluaisit osallistua tutkimukseeni, sillä juuri sinä pystyt antamaan uusia näkökulmia koskien nuorten käsityksistä mielekkästä työstä!

Haastattelu on ehdottoman luottamuksellinen ja tiedot eivät mene kenellekään muulle kuin minulle. Ota mielellään yhteyttä minuun, niin voimme sopia haastatteluajankohdan.

Kiitos etukäteen!

Emilia Gustafsson

050-3364815

Hej!

Jag gör min gradu för socialvetenskapliga institutionen vid Helsingfors universitet om unga arbetstagares förhållande till arbete. Jag söker efter under 30-åriga personer som arbetar på ett konsultföretag och har 2-5 års erfarenhet av arbetslivet.

Det skulle vara till stor hjälp om du kunde ställa upp, eftersom just du kan hjälpa till med att ge en inblick i vad ett bra arbete innebär för unga i dagens samhälle!

Intervjun är konfidentiell och informationen behandlas endast av mig. Tag gärna kontakt, så kommer vi överens om en tidpunkt för intervjun som passar dig.

Tack på förhand!

Emilia Gustafsson

050-3364815

## Bilaga 2: Intervjuguide

## INLEDNINGSFRÅGOR

## 1. STUDIETIDEN OCH INTRÄDET I ARBETSLIVET

Forskningstema: förväntningar på arbetslivet, orsaker till val av arbetsplats

Berätta om hur du hamnat på den här arbetsplatsen?

- När blev du färdig?
- Sökte du länge efter ett jobb?
- Hur viktigt var det för dig att få ett bra jobb efter att du blivit färdig?
- Hurdana förväntningar hade du på arbetslivet då du studerad

Kändes arbetslivet skrämmande?

Varför jobbar du här?

Hurdana förväntningar hade du på det här jobbet innan du började? Motsvarade det dina förväntningar?

## 2. REFLEKTIONER KRING DET NUVARANDE ARBETET

Forskningstema: symbolanalytiska arbetet, subjektivering av arbetet, arbetets nya form

Berätta om din arbetsdag

- hur lång?
- hur stressig?
- Hur intressant och varierande?
- hur känner du dig efter arbetsdagen?
- är dina arbetsuppgifter klart begränsade? Hur känns det?
- krävs det mycket kreativitet? Hur känns det?

Tycker du att du kan påverka innehållet i ditt arbete?

- tycker du att du har mycket ansvar?
- känner du att du är uppskattad?
- känner du att du får tillräckligt med utmaningar?

Vad tycker du mest om i ditt arbete? Vilka nackdelar finns?

Vad motiverar dig i ditt arbete?

Vad gör ett arbete meningsfullt? Är det viktigt att arbetet är meningsfullt?

Vad har varit den största motgången du mött i arbetslivet hittills?

## 3. KULTUREN PÅ ARBETSPLATSEN

Forskningsteman: förhållande till arbetsgivaren och kolleger, kontroll

Beskriv miljön på din arbetsplats med några adjektiv

- skall man jobba hårt och långa dagar?
- hur självständigt?
- är det lätt att föra fram sina åsikter?
- utövas det kontroll? finns det en auktoritet? eller får man göra som man vill utan att fråga?
- hur flexibelt?

Vilka för och nackdelar tycker du att det finns med den nuvarande kulturen?

Beskriv ditt förhållande till dina kolleger

- rådfrågar du ofta dina kolleger? (t.ex. äldre och mer erfarna personer)
- har du goda vänner bland dina kolleger?
- är det viktigt att ha någon man kan anförtro sig åt på jobbet?
- känner du lojalitet mot din arbetsgivare?
- tycker du att du skiljer dig från äldre arbetstagare på din arbetsplats? Hur?

Hurudant förhållande har du till din närmaste chef?

Hur skulle du beskriva din upplevda trygghet på arbetsplatsen? Känner du trygghet?

- Om du upplever en otrygghet, vad tror du det beror på?

#### 4. ARBETETS ROLL I FÖRHÅLLANDE TILL ÖVRIGA ELEMENT I LIVET

Forskningstema: den nya normen om balans mellan arbete och övrigt liv

Vad är viktigt för dig i livet? (hobbyn, familjen, engagemang i frivilligarbete el.dyl., möjliga andra ambitioner inom konst mm.)

Är arbetet viktigt för dig? Är det viktigt för dig att göra karriär? Varför?

- Om du skulle vinna på lotto, skulle du ändå fortsätta jobba?
- Skulle du gå med på att jobba 10h extra i veckan?
- vad väcker pensionering för tankar hos dig?

Upplever du att ditt arbete uttrycker din personlighet? Tycker du att du klart har två olika roller: arbetstagare och privatperson eller tycker du att de går in i varandra?

- Tycker du att du funderar mycket på arbetet under din fritid? Gör du arbetsrelaterade saker på din fritid, t.ex. läser böcker eller e-post? och vice versa: Sköter du ofta privata saker på arbetsplatsen? t.ex. facebookar, chattar, betalar räkningar

Upplever du att du blivit tvungen att ge upp någonting för det här jobbet? (t.ex. hobbyn, tid för familj, vänner)

#### 5. REFLEKTIONER KRING LIVET I FRAMTIDEN OCH ARBETETS ROLL I DET

(ambitioner och engagemang i det nuvarande arbetet kontra möjliga alternativa planer)

Hur ser du på din framtid? Var befinner du dig om 10 år?

- hur länge stannar du kvar här?
- oroar du dig för någonting?
- tror du att du kan få sparken i något skede av ditt liv?

- tror du att du kommer att byta arbetsuppgifter?

Beskriv ditt drömjobb. Hur skiljer det sig från det jobb du har nu?

Tror du att du kommer att se annorlunda på drömjobbet när du är äldre och befinner dig i en annan livssituation?

Kunde du tänka dig att i stället för ”vanligt” lönearbete syssla med någonting annat? Vad skulle det kunna vara?

Tror du att du kommer att vara pappaledig? / Kunde du tänka dig att bli hemmamamma?

Finns det något annat du vill tillägga?

Utbildning

Hur länge arbetat på denna arbetsplats

Anställningsform

Familj

Ålder