

Kvinnor som tar betalt per timme

– en uppsats

om kvinnliga konsulter

Framläggning den 26 april 2006, kl. 13 – 15

Sal C 512 (IMIT)

2501 Organisation och Ledarskap

Handelshögskolan i Stockholm

Författare: Charlott Fogdahl, 17199

Opponenten: Helena Nordgård, 20372

och Mariella Evasdotter, 19936

Handledare: Jesper Blomberg

Titeln till denna uppsats kommer sig av att när jag arbetade som uthyrd konsult hade jag samtidigt en brorsdotter som arbetade på en resebyrå vars huvudkontor låg på Malmskillnadsgatan i Stockholm. Min käre bror brukade då skämtsamt säga att han hade "en dotter som jobbade på Malmskillnadsgatan och en syster som tog betalt per timme".

Tack Bo för allt stöd under min utbildning.

1. INLEDNING	6
1.1. BEMANNINGSBRANSCHEN	6
1.2. DET INHYRANDE FÖRETAGET	8
2. UPPSATSFÖRFRÅGA	9
3. TEORI	12
3.1. SOCIAL KONSTRUKTIVISM	12
3.2. GENUS SOM VARIABEL	14
3.2.1. <i>Kön som variabel</i>	15
3.2.2. <i>Det feministiska ståndpunktperspektivet</i>	15
3.2.3. <i>Den poststrukturalistiska feminismen</i>	15
3.2.4. <i>Sammanblandning av perspektiven</i>	16
3.2.5. <i>Makten och genusperspektivet</i>	16
3.2.6. <i>Möjlighetsstruktur och genusperspektivet</i>	17
3.3. TEORIER OM ARBETSTILLFREDSSTÄLLELSE	17
3.3.1. <i>Maslows behovstrappa</i>	17
3.3.2. <i>Herzbergs hygienfaktorer och motivatorer</i>	18
3.3.3. <i>Hackman och Oldhams tre faktorer</i>	18
3.3.4. <i>McClellands behovsteori</i>	19
3.3.5. <i>Anpassning och meningskapande</i>	19
3.4. KONFLIKTER OCH MOTSÄTTNINGAR I ORGANISATIONER	20
3.5. TEORIER OM KARRIÄRVAL	21
3.5.1. <i>Intern och extern karriär</i>	21
3.5.2. <i>Career Anchor</i>	21
3.5.3. <i>"Kvinnlig" karriär</i>	22
4. METOD	22
4.1. FENOMENOLOGI	22
4.2. AKTÖRSSYNSÄTTET	23
4.3. NARRATIV METOD	24
4.4. VALIDITET OCH RELIABILITET	25
4.5. REFLEXIVITET OCH "GOING NATIVE"	25

4.6.	EN KORT DISKUSSION OM KVANTITATIV OCH KVALITATIV METOD.....	26
4.7.	INFORMATIONSKÄLLOR	27
4.7.1.	<i>Intervjuernas genomförande</i>	28
4.7.2.	<i>Frågornas utformning</i>	28
5.	EMPIRI	29
5.1.	INTERVJUER	30
5.1.1.	<i>Carina</i>	30
5.1.2.	<i>Fatima</i>	32
5.1.3.	<i>Anna</i>	33
5.1.4.	<i>Barbro</i>	34
5.1.5.	<i>Daniela</i>	35
5.1.6.	<i>Elisabeth</i>	36
5.1.7.	<i>Git</i>	38
5.1.8.	<i>Hanna</i>	39
5.2.	VAD GÖR DIG SÄRSKILT LÄMPLIG ATT ARBETA SOM KONSULT?.....	41
6.	ANALYS	44
6.1.	SAMHÄLLELIGA STRUKTURER	44
6.1.1.	<i>Assimilering</i>	44
6.1.2.	<i>Frivilligt eller tvingande</i>	45
6.2.	KARRIÄRVAL.....	48
6.2.1.	<i>Konflikt och ansvar</i>	48
6.2.2.	<i>Arbetsstillfredsställelse</i>	49
6.3.	BEMANNINGSFÖRETAGENS REKRYTERINGSSTRATEGI	52
7.	SAMMANFATTNING	53
8.	REFERENSER	57
8.1.	INTERVJUER	57
8.2.	LITTERATUR.....	59
8.3.	HEMSIDOR.....	61

1. Inledning

När jag började på Handelshögskolan i Stockholm hade jag förhoppningen att genom utbildningen få insikt i vad som kunde vara roligt att arbeta med framtiden. Fyra år gick och även om insikterna om vad som skulle kunna vara roligt inte blivit allt för djupa hade jag i alla fall kommit underfund med vad jag inte ville göra. Väl ute i verkligheten var mitt primära mål att hitta ett jobb. Arbetsmarknaden för ekonomer var inte allt för god och jag som fortfarande inte hade en aning om vad jag ville!

Jag såg en annons där en kvinnlig VD sökte konsulter till sitt nystartade bemanningsföretag. Jag sökte, med baktanken att konsultjobbet skulle hjälpa mig att hitta en intressant bransch dit jag kunde söka mig för fast anställning. Jag fick jobbet och blev kvar i fem år.

Under dessa år såg jag många av mina konsultkollegor komma och gå. Många stannade bara ett halvår, ibland ett år, personalomsättningen är hög inom bemanningsbranschen. De konsulter som trivdes, där jag faktiskt ingick, diskuterade ofta varför vissa personer stannade år efter år, medan andra inte ens stod ut i ett halvår.

I samtal med mina kollegor och övriga arbetskamrater funderade vi mycket över varför vi hade så olika inställning till konsultyrket. Vi spekulerade i orsaker till varför folk slutade och resonerade länge och intensivt om skillnader i inställning. Sakta växte en önskan fram hos mig att mer ingående försöka förstå vilka de bakomliggande orsakerna det kunde vara. Så trots att jag redan påbörjat en uppsats i ett helt annat ämne och kommit ganska långt ansåg jag att frågan var så intressant för att den skulle fungera som uppsatsämne.

1.1. *Bemanningsbranschen*

Sedan avregleringen i början av 90-talet har bemanningsföretagen¹ vuxit sig stora i Sverige. Antalet² företag växer liksom antalet anställda inom branschen. Idag finns, för uthyrning, allt från läkare till lagerpersonal.

¹ Benämningen håller på att förändras från personaluthyrningsföretag till bemanningsföretag (Andersson and Wadensjö 2002). Jag kommer över lag att använda begreppet bemanningsföretag.

Föregångaren till bemanningsbranschens nuvarande form uppstår under 50- och 60-talet då olika skrivbyråer startades där företag kunde få tillgång till sekreterare och kontorspersonal för uthyrning. Dessa företag, ur vilka bl.a. Proffice och Manpower senare uppstår, var inga konventionella företeelser. Diskussionerna gick höga om att företagen utnyttjade kvinnor för tillfälliga arbeten utan trygghet, vilken på den tiden ansågs vara den fasta lönen. Personaluthyrning sågs som en form av privat arbetsförmedling som specialiserade sig på främst kortvariga arbeten och kritikerna betonade de uthyrdas svaga ställning jämfört med uthyrande och inhyrande företag. Ständigt betonades risken för missbruk och utnyttjande av den uthyrda personalen.

Under 90-talet har emellertid anställningsformer och anställningstrygghet förändrats i Sverige (Bellaagh and Isaksson 1999). Företagens strävan efter mer slimmade organisationer med låga personalkostnader och flexibilitet att möta ökad respektive minskad efterfrågan gjorde att debatten svängde när det gällde uthyrning av personal. Lagstiftningen liberaliserades och i början av 90-talet blev uthyrning av personal tillåtet enligt lag. Branschen är idag nästan helt avreglerad i den mening att samma regler gäller för företag i denna bransch som i andra branscher. En av de få regler som kvarstår är att företag som hyr ut (eller på annat sätt förmedlar arbetskraft) inte får ta betalt av den som blir uthyrd utan bara av det inhyrande företaget.

Trots avreglering blir starten för bemanningsföretagen relativt svag. Den ekonomiska kris som drabbade Sverige, och övriga Europa, ledde till lågkonjunktur och arbetslöshet. 1994 fanns därför knappt 5 000 anställda inom bemanningsföretagen, tio år senare är siffran 32 000³. De anställda inom bemanningsföretag utgör följaktligen bara en knapp procent av antalet sysselsatta inom den svenska ekonomin (Andersson and Wadensjö 2002). Ändå är branschen mycket uppmärksam av media vilket måste bero på andra orsaker än dess storlek och ekonomiska betydelse. Detta skulle bl.a. kunna bero på att bemanningsbranschen är ett storstadsfenomen där också medias mesta bevakning sker. Närmare 50 % av branschens totala omsättning omsätts i Stockholmsregionen⁴ och av det står tjänsteområdena Ekonomi och Kontor för närmare 40 %. 2005 omsatte branschen 10 miljarder kronor (Andersson 2006).

² 2002 fanns 670 registrerade företag, 1998 var siffran 335 - en fördubbling på mindre än fem år.

³ En topp nås år 2000 då det fanns drygt 42 000 anställda inom bemanningsföretagen.

⁴ Göteborgregionen omsätter 18 % och Malmö med omnejd 11 %, i övrigt är branschen jämnt fördelad över landet.

Under hela bemanningsbranschens historia har majoriteten av de anställda varit kvinnor. Den statistik som finns är från 2002 (Andersson and Wadensjö 2004) och där framgår att närmare 60 % är kvinnor jämfört med knappt 50 % av alla yrkesverksamma i Sverige. Personalomsättningen är stor och den genomsnittliga anställningstiden är uppskattad till ungefär ett år. 20 – 25 % av de anställda väljer dock att stanna kvar inom branschen mer än fem år.

1.2. Det inhyrande företaget

Varför hyr då företag istället för att själv anställa? De förklaringar som återkommer i de olika undersökningar som gjorts (Andersson and Wadensjö 2002) är att många företag bara behöver hjälp med vissa arbetsuppgifter några timmar per vecka, det kan vara svårt för ett litet företag att få tag i kvalificerad personal för 10 timmars veckoarbete. Det är kostsamt att rekrytera och anställa och det går ofta snabbare att vända sig till ett bemanningsföretag än att själv rekrytera. Bemanningsföretaget kan utifrån sitt relativt stora utbud av personal bättre matcha företagets behov än företagets egen rekryterare, vilken ofta är VD eller personalansvarig (om företaget är så stort att det har en egen personalavdelning).

Ytterligare skäl kan vara (Winnberg 2002; Edling 2005) att företaget har arbetstoppar, drabbas av kort- eller långtidsfrånvaro av olika orsaker eller helt enkelt lever i en ad hoc-miljö och därför har behov av tillfälliga lösningar. Vidare framhålls att de lagar och avtal som finns på arbetsmarknaden gör det kostsamt för företagen att säga upp personal vid olika typer av personalförändringar, vid en inhyrning kan företag välja att byta ut den inhyrda med omedelbar verkan.

Anledningarna till varför företag hyr in och hur detta går till är i sig underlag för en uppsats och många undersökningar och rapporter (Bellaagh and Isaksson 1999; Andersson and Wadensjö 2004; Andersson and Wadensjö 2004) har också undersökt frågan. Jag kan ändå inte låta bli att tycka att frågan om varför människor väljer att arbeta som uthyrd personal är mer intressant och återstår att besvara. Detta är delvis en personlig reflektion men jag anser att det finns ett värde i att åtminstone försöka hitta någon gemensam nämnare för dessa personer.

Jag själv valde, som sagt, efter avslutade studier⁵ att ta anställning inom bemanningsbranschen. Jag arbetade som uthyrd i olika linjebefattningar; som redovisningschef och

⁵ Hmm... förutom uppsatsen då vill säga.

ekonomiansvarig. Jag tyckte att det var roligt och stimulerande att ständigt lära mig mer och att utmana min kunskap i ständigt nya branscher. Jag såg också hur mycket tid, energi och pengar bemanningsföretaget la ner på att ständigt rekrytera nya konsulter. Nyfiken som jag är frågade jag ständigt mina kollegor varför de valde att stanna kvar men också varför de som slutade beslutade att göra så. I en ständig diskussion spekulerades om orsaker till att vissa stannade kvar medan andra slutade. Vi jämförde argument och skäl som de olika konsulterna använt och angivit som motiv till sina beslut. Jag upptäckte att frågan om varför man stannar fick intressantare men också mer komplicerade svar än frågan om varför man slutar och istället söker sig till ett konventionellt företag⁶.

2. Uppsatsfråga

Under min tid som konsult på ett bemanningsföretag som inriktar sig på högre⁷ ekonomiska befattningar hade jag ett tjugotal kollegor varav endast fyra var män. Är detta relevant? Som jag tidigare nämnt är en majoritet av de anställda inom bemanningsbranschen kvinnor, så det företag där jag arbetade utgjorde inget undantag. De flesta där var ekonomer och en jämförelse med antalet anställda kvinnliga ekonomer⁸ i konventionella bolag (Forsberg 1999) gör dominansen ännu tydligare. Jag tycker mig följaktligen kunna säga att det är relevant att endast undersöka kvinnliga ekonomer och granska anledningarna till att kvinnor i så pass hög utsträckning, se statistik ovan, väljer att arbeta inom bemanningsbranschen. Min huvudfråga blir därför:

Varför väljer kvinnliga akademiker att arbeta som konsulter⁹?

⁶ Med konventionellt företag menar jag alla företag vars verksamhet inte består av personaluthyrning eller arbetsförmedling.

⁷ Med högre menas här ekonomichefer, redovisningschefer, finanschefer, projektledare och liknande vilka kräver en civilekonomexamen eller likvärdig utbildningsgrad.

⁸ 51 % kvinnor och 49 % män enligt uppgift från SBC 2003.

⁹ Inom branschen väljer man att kalla de uthyrda för konsulter. Språkbruket uppstod sannolikt för att särskilja de något högre utbildade, ofta akademiker, som gick ut i företagen på linjebefattningar från den personal som hyrdes ut för lägre tjänster och befattningar.

Avgränsningen kvinnliga akademiker kommer sålunda från det faktum att jag själv är kvinna och akademiker samt att de flesta av mina arbetskamrater också var det. Finns det strukturer som påverkar kvinnors val och därigenom gör att de är i majoritet inom branschen? Det skulle i så fall vara ytterligare ett skäl till att undersöka just denna grupp. Det finns ytterligare en anledning till att jag väljer bort män. Trots att dessa är i minoritet så tenderar de inte att hamna i samma underordnade roll som kvinnor tycks göra då de är i minoritet. Forskning (Wahl, Holgersson et al. 2001) har visat att det spelar roll vilket kön som är i minoritet eftersom könen är kopplade till olika maktpositioner i samhället som får betydelse för könens möjligheter.

Jag har vidare gjort ytterligare en avgränsning när det kommer till vilka som har intervjuats. Jag har valt att göra en avgränsning i den anställningstid de intervjuade har eftersom jag anser det viktigt att fånga in vad det är som gör att man faktiskt stannar kvar i yrket. Frågeställningen bygger på att avgränsa de kvinnor som väljer att börja i konsultyrket men också att stanna kvar i konsultrollen. Hade jag inte valt denna avgränsning skulle jag med största sannolikhet inte kunna svara på min fråga eftersom jag bland de intervjuade hade haft personer som lämnat yrket av olika skäl.

För att tydliggöra frågan är det viktigt att förklara vad som skiljer en anställning inom bemanningsbranschen gentemot en fast anställning i ett konventionellt företag. En anställning i ett konventionellt företag brukar implicera möjlighet till befordran med både ökad lön och statushöjande titel. Att vara anställd inom bemanningsbranschen anses inte vara särskilt statushöjande, istället efterfrågar (Nyberg 2005) bemanningsföretagen anställda som är tillmötesgående, utbytbara och åstadkommer så lite störningar som möjligt. Konsultyrket implicerar inte heller någon möjlighet till högre lön genom väl utfört arbete som har bidragit till positivt resultat för företaget.

Trots detta har många konsulter en gedigen erfarenhet¹⁰ när de anställs. Bemanning-företagen väljer i första hand dessa eftersom de helt enkelt är lättare att hyra ut. Konsulter inom bemanningsföretag har oftast två alternativa sätt att erhålla lön. Antingen har konsulten månadslön, vilken då i de flesta fall är lägre än vad en person med samma erfarenhet skulle

¹⁰ Även om man under 2005 har kunnat se en förändring då även nyutexaminerade anställs i bemanningsföretagen Sandström, O. (2005). "Bemanningsföretagen har brist på arbetskraft." Dagens Nyheter.

förväntas ha i ett konventionellt företag, eller så har konsulten timlön, vilken i och för sig kan bli betydligt högre men också mindre förutsägbar¹¹.

Dessa fakta leder fram till frågan om vilken typ av person som väljer att avstå från traditionella och trygga vägar till social och ekonomisk status. En underfråga blir därför:

Finns det några gemensamma drag hos de personer som väljer att arbeta som konsult?

Att arbeta som konsult innebär att personen explicit avkrävs en flexibilitet och lyhördhet mot det inhyrande företagets anställda och företagskultur. I de annonser man hittar på bemanningsföretagens hemsidor beskrivs de önskvärda egenskaperna hos konsulten som "... flexibel, målmedveten, har integritet och är självständig."ⁱ Manpower beskriver t.ex. arbetet som uthyrd konsult "... som flexibelt, spännande och utmanande"ⁱⁱ, ett annat stort bemanningsföretag efterlyser "stor flexibilitet" hos sina konsulterⁱⁱⁱ. Det finns, som synes, en gemensam uppfattning om vad som är viktigt. Det är dessa krav och normer som ligger till grund för rekryteringen av konsulterna. Brunsson (Brunsson 1986) framhåller vikten av att det inte finns motstridande krav i den diskurs som finns i organisationen, eftersom den då kan rekrytera personer som inte delar de normer och värderingar som andra inom organisationen står för. Troligtvis är det som så att bemanningsföretagens rekryteringsansvariga tror sig se vad för egenskaper en människa behöver för att hon skall fungera bra som konsult. Trots detta säger mig min erfarenhet från branschen och de personer jag mött där att det inte räcker med att vara flexibel.

Givetvis kan vi fråga oss om de kvinnor som söker sig till bemanningsföretagen gör detta frivilligt? Det kan kanske vara strukturer i samhället i stort som gör att de ser sig tvungna att söka sig till en mer okonventionell arbetsform. Är det så? Eller drivs de av andra skäl? Spelar familjesituationen in? Frågorna om skälen till varför den kvinnliga akademikern söker sig till en bransch vars honnörsord är flexibilitet kanske är mer komplexa än vad denna uppsats klarar av att svara på. Detta är dock inte ett skäl att inte försöka hitta ett svar!

Frågorna jag rest ovan inbegriper många olika teoretiska perspektiv. Jag kommer i nästa avsnitt att beröra de som jag anser vara mest relevanta.

¹¹ Om en timanställd konsult inte har full beläggning – dvs. kan debitera 40 timmar eller mer per vecka – erhåller konsulten en garantilön som kan betyda 133 eller 150 timmar per månad beroende på avtal.

3. Teori

För att kunna ta tag i frågeställningen måste jag börja med att bestämma mig för hur jag kan förstå världen, d v s hur den är beskaffad. Denna ontologiska diskussion kommer därför att ta sig i uttryck genom följande delar:

1. Social konstruktivism
2. Genus som variabel
3. Teorier om arbetstillfredsställelse
4. Teorier om konflikter och motsättningar i organisationer
5. Teorier om karriärval

Att jag utgår från social konstruktivism beror på att jag anser att människans val och beteende styrs av det sociala sammanhang och den tid vi lever i. Jag ser också att det är de sociala konstruktionerna som ligger till grund för hur människans genus i många fall avgör hennes livsval och hur en persons upplevelse av arbetstillfredsställelse avgör hennes val av karriär.

Dessa delar skapar tillsammans den världsbild som jag kommer att anamma under min analys av den empiriska studien. Jag börjar med de mer generella teorierna och fortsätter sedan med de mer specifika som berör själva frågeställningen.

3.1. Social konstruktivism

Inom fenomenologin¹² (begreppet kommer att förklaras närmare i metodavsnittet) är man kritisk mot den moderna naturvetenskap som fenomenologerna^{iv} menar blivit allt för abstrakt och avlägsnat sig för mycket från vanlig mänsklig erfarenhet. Verkligheten anses istället vara socialt konstruerad (Berger and Luckmann 1966) där varje sak, handling, kunskap eller företeelse i samhället påverkas av personens referensramar, dvs. allt som hon tidigare har

¹² En rörelse inom filosofin som går att följa tillbaka till 1700-talsmatematikern Johann Heinrich Lambert som använde det om *en vetenskap om sken (science of apperances)*.

erfarit men också vad hon framledes kommer att erfara. Den sociala ordningen skapas mellan individer genom "förhandlingar" och underförstådda överenskommelser, vilka i sin tur byggs upp utifrån en gemensam historia och gemensamma erfarenheter. Denna sociala ordning upprätthålls (Hatch 1997) därefter till stor del av att det råder konsensus om hur världen är beskaffad.

Det finns en mycket svår och komplex fråga inom den sociala konstruktivismen som handlar om huruvida det finns en verklighet som existerar utanför vårt medvetande? Jag väljer i denna uppsats att inte närmare gå in på denna existentiella fråga, istället intar jag ståndpunkten att även om det är på detta vis så är det ointressant eftersom vår omedvetenhet om densamma gör att den då inte styr vårt beteende. Kunskap är, som sagt, socialt konstruerat genom att det vi kan ha kunskap om, är det som vi har lärt oss genom erfarenhet och fått bekräftat av andra. Den sociala konstruktivismen ser samstämmighet mellan olika människors kunskap som det yttersta kravet på att bedöma kunskap. Sanning eller verklighet är alltså vad en större grupp inom en social grupp anser vara sann.

Inom organisationer behövs också en bekräftelse av sanningen, den skapas genom att man talar om organisationen som sådan men också om personerna i den. Det sammanfattas av Weick (Weick 1969) som "Hur kan jag veta vad jag tänker innan jag ser vad jag säger?" Det är genom att samtalet bekräftas samt fastställs som individens roll och position definieras. Man kan heller inte separera omgivningens förhållanden ifrån uppfattningen om dessa förhållanden utan en organisations omgivning konstrueras av insamlandet och analysen av information som rör just denna omgivning. De beslut som fattas utifrån analysen leder till olika aktiviteter vilka i sin tur ytterligare bidrar till konstruktionen. Enligt socialkonstruktivismen orsakar denna skapade omgivning både analysen och de beslut som fattas, som om den var fristående från dem. Följden blir att genom att samla in och analysera information skapar aktörerna den omgivning de reagerar på. Därigenom kan man påstå att vi socialt konstruerar omgivningens verklighet och iscensätter vad vi anser vara den objektiva verkligheten. Weick beskriver detta som att vi gör våra företeelser och förhållanden verkliga genom att tala och agera på ett sätt som gör dem påtagliga och konkreta.

Socialkonstruktivismen innebär följaktligen att de språkliga kategorier som används för att förstå organisationer inte är verkliga eller naturliga i någon objektiv mening. Vi uppfinner och vidmakthåller de definitioner av begrepp vi sedan använder för att skapa mening i världen, vi agerar och tolkar handlingar inom ramen för ett sammanhang som vi själva är upphov till.

Inom organisationer är det interaktion (Hatch 1997) som kan sägas vara själva grundvalen för den sociala strukturen. Interaktion måste ske med en viss regelbundenhet för att den

sociala strukturen skall bli tydlig men även avsaknad av densamma påverkar självklart den sociala strukturen. En social struktur är således en produkt av både interaktionsmönster och avsaknaden av detsamma. Det är också först när interaktionsmönstret störs eller förändras som den sociala strukturen blir öppen för förändring.

3.2. Genus som variabel

Vi människor definierar ständigt oss själva och de vi möter och placerar in i ett socialt konstruerat sammanhang. En av de första iakttagelser vi tenderar att göra är huruvida den vi möter är kvinna eller man. Vi i västvärlden visar att vi accepterar de generellt etablerade genusreglerna (Hatch 1997) genom vårt sätt att klä oss, gå och tala. Inom organisationer finns också föreställningar (Wahl, Holgersson et al. 2001) om kön. Dessa föreställningar utgör de sociala konstruktioner av kvinnlighet och manlighet som ofta medverkar till att könsordningen bevaras. Det är dessa föreställningar, med mer eller mindre uttalade förklaringar, som ligger till grund för varför män eller kvinnor anses passa för vissa uppgifter. Det är följaktligen vi människor själva som skapar, bygger och konstruerar (Thurén and Sundman 1997) det som vi uppfattar som manligt och kvinnligt. Genom att jag uttryckligen valt att undersöka kvinnliga konsulter ser jag ingen möjlighet att bortse från den forskning som visar på att könet spelar roll i organisationen. Med tanke på att en majoritet av konsulterna de facto är av kvinnligt kön gör det inte bara självklart men också viktigt att försöka undersöka de teorier som finns om detta.

All forskning om genus, säger Alvesson och Due Billing (Alvesson and Due Billing 1997), kan sägas kretsa kring tre huvudpunkter:

1. Begreppet kön är centralt och relevant för förståelsen av alla sociala relationer, institutioner och processer.
2. Könsrelationerna utgör ett problem eftersom de karakteriseras av dominans/underordning, brist på jämställdhet, förtryck och motsättningar
3. Könsrelationerna betraktas som sociala konstruktioner.

(Alvesson and Due Billing 1997)

Tre ansatser dominerar den könsteoretiska forskningen (Alvesson and Sköldberg 1994); kön som variabel, ett feministiskt ståndspunktperspektiv och poststrukturalistisk feminism.

3.2.1. Kön som variabel

Det är – åtminstone inom organisationsteori – kön som variabel som hittills dominerat forskningen. Inom detta perspektiv är man huvudsakligen intresserad av att jämföra kvinnor och män för att förklara olika former av diskriminering. Skiljer sig kvinnor och män åt i subjektiv inriktning? Är det sociala strukturer och processer som påverkar kvinnor och män i t.ex. deras val? För att förstå olika fenomen måste vi därför betrakta eventuella skillnader mellan kvinnor och män och inte ta jämställdheten för given. Traditionell (läs mansdominerad) forskning nonchalerar (Alvesson and Sköldberg 1994) genusvariabeln. Kön som variabel kräver att man skiljer mellan män och kvinnor och inte tar för givet att forskningen kan behandla dessa som lika. Detta synsätt utgår från traditionell vetenskapsuppfattning med dess värdesättning av neutralitet och objektivitet. Kön som variabel-synsättet ger en ganska enkel och oproblematiserad bild genom att det oftast inte är särskilt svårt att kategorisera biologisk könstillhörighet.

Även om variabelperspektivet används både för kvantitativa och kvalitativa metoder är det förstnämnda troligtvis vanligare.

3.2.2. Det feministiska ståndpunktperspektivet

I det feministiska ståndpunktperspektivet (Alvesson and Sköldberg 1994) ses genus som den grundläggande organisationsprincipen i det patriarkala samhället där de sociala relationerna får sin struktur av hierarkiska skillnader mellan kvinnor och män. Det finns följaktligen särskilda egenskaper som karakteriserar kvinnor som sådana, något som alla kvinnor har gemensamt, oavsett social eller etnisk bakgrund.

3.2.3. Den poststrukturalistiska feminismen

Den poststrukturalistiska feminismen (Alvesson and Sköldberg 1994) väljer att ifrågasätta de köns-kategorier som används som utgångspunkt i de två tidigare ansatserna. Begreppen kvinnligt och manligt anses inte vara grundläggande eller stabila utgångspunkter, till och med det biologiska könet mellan kvinnor anses vara olika. Man utgår istället från att könet måste uppfattas som en social relation för att kunna identifiera kvinnor och män som delar av specifika samhällen. Det är följaktligen diskursen om kvinnor och män, som uttrycks och konstitueras genom språket, som blir av central betydelse.

3.2.4. Sammanblandning av perspektiven

Nu för tiden tycks en sammanblandning (Alvesson and Sköldberg 1994) ske av de tre perspektiven. Teoretiskt sett kan det kanske tyckas vara lätt att hålla isär de tre men i kvalitativ forskning förekommer de tre perspektiven sällan i sin rena form. I empiriska studier av organisationer blir det viktigt att ha förståelse för att alla tre ansatserna påverkar frågeställningarna. Följaktligen tenderar det att bli ett perspektiv som utgör utgångspunkten men att också de två andra perspektiven – i mer eller mindre grad – påverkar och inspirerar.

Då begreppet kön vanligtvis uppfattas som den biologiska skillnaden utan hänsyn till den sociala konstruktionen som läggs in i begreppen ”kvinna” respektive ”man” kommer jag i denna uppsats istället använda begreppet genus som särskiljande för föreställningarna om kvinna och man. Distinktionen mellan kön respektive genus blir viktig att göra eftersom det inte bara handlar om den biologiska skillnaden utan också, i ännu större grad anser jag, den socialt konstruerade skillnaden. I begreppet genus framgår också med förhoppningsvis önskvärd tydlighet att det handlar om både mäns och kvinnors sociala konstruktioner¹³.

3.2.5. Makten och genusperspektivet

Makt är ett perspektiv inom organisationsteori som återfinns inom många forsknings-traditioner och discipliner. Enligt Pfeffer (Pfeffer 1978) visar maktperspektivet en bild av vem som har kontroll över kritiska resurser och vem som beslutar över viktiga aktiviteter inom organisationen. Ett enkelt sätt att se på maktfördelningen inom en organisation är att helt enkelt räkna hur många kvinnor respektive män som har kontroll över resurserna i organisationen eller vilka sysselsättningar de har. Det är dock inte förrän vi försöker tolka beskrivningarna av kvinnor och mäns positioner och ställning som maktperspektivet blir viktigt inom genusforskning. Forskarna använder då maktperspektivet (Wahl, Holgersson et al. 2001) för att undersöka kvinnors och mäns olika förutsättningar att ta risker, agera och framhäva sig själva i en organisation. Kvinnors förväntade underordning gör det därför extra viktigt att låta maktperspektivet genomsyra genusperspektivets synsätt.

Konstruktioner av kön påverkar och influerar andra konstruktioner i organisationer. Teorier om könsordning i organisationer ska dock inte ses som något statistiskt och entydigt. Könsordningen kan variera mellan organisationer och tidsperioder. På samma sätt som

¹³ Kanske ligger det också en tröst i den sociala konstruktionen eftersom den är i ständig förändring vilket gör att jag som kvinna kan hysa ett visst hopp.

kvinnors strategier och sätt att bemöta könsordningen är situationsbestämda och varierar över tiden.

3.2.6. Möjlighetsstruktur och genusperspektivet

Bland andra Kanter (Kanter 1977) har visat på att det finns inbyggda bilder av manlighet och kvinnlighet i organisationers funktioner och positioner vilka inte följer naturligt av arbetsuppgifterna eller på föreställningar om egenskaper hos kvinnor och män. Hon visade att arbetet "gör" människan och hur kvinnors underordnade placering i organisationer begränsade deras möjlighet till utveckling. Hon visade också att låga förväntningar om t.ex. befordran fick till följd att individen inte önskade att få mer ansvar och inflytande. Det skulle följaktligen vara möjlighetsstrukturer, dvs. möjligheten att förflytta sig och utvecklas inom en organisation, som ligger till grund för att vissa kvinnor söker tillfredsställelse i aktiviteter som ligger utanför arbetet och att de därför försöker skapa en känsla av betydelsefullhet genom t.ex. personliga relationer. Samma strukturer tenderar självklart att skapa höga ambitioner och förväntningar hos dem som ser möjligheterna till förändring och utveckling. Kanter menar att dessa möjlighetsstrukturer skapar självuppfyllande profetior och att de kan förklara observerbara könsskillnader.

Kanter visar också hur osäkerheten inom organisationer med sin brist på objektiva mått skapar sociala kriterier för hur t.ex. en chef ska vara. Behovet av konformitet gör att cheferna reproducerar sig själva. Detta kallas för homosocial reproduktion och leder följaktligen till att de som ansvarar för tillsättningen av en chefspost väljer en individ av sin egen sort för att på så sätt veta hur den andre tänker och agerar.

3.3. Teorier om arbetstillfredsställelse

När det gäller motivation och arbetstillfredsställelse kan jag inte se mig gå förbi Maslow och Herzbergs modeller då dessa kan ses som grundläggande perspektiv (Fincham and Rhodes 199X) för en stor del av efterföljande teorier.

3.3.1. Maslows behovstrappa

Maslows (Fincham and Rhodes 199X) behovstrappa utgår från att människor har samma grundläggande behov och att vi väljer att tillfredsställa dessa enligt en viss ordning. Trappan består av fem steg; fysiska behov, säkerhet, kärlek, uppskattning och självförverkligande, där de tre första stegen står för vissa grundläggande behov. Han menade att när en person har uppnått tillfredsställelse av ett behov i den hierarkiska trappan fortsätter personen att sträva

efter nästa steg. Detta skulle då innebära att när de grundläggande behoven – med dess fysiska orsaker – uppfyllts så skapas nya behov hos människan som har mer psykologiska orsaker; behovet av erkänsla och självförverkligande.

3.3.2. Herzbergs hygienfaktorer och motivatorer

En annan känd grundtes är Herzbergs hygienfaktorer och motivatorer (Bolman and Deal 1991). Herzberg fann att han kunde dela upp de faktorer som drev människor i två; de som tryggade människors grundläggande behov av mat och säkerhet och de som reflekterade människors behov av självförverkligande. Han visade att det var annat än straff och belöning som drev människan, att det var utvecklande och berikande arbetsuppgifter som istället var centralt för motiveringen av den anställde. Det räckte inte bara med att lägga på fler arbetsuppgifter för att personen skulle utvecklas. Det var istället viktigt att personen gavs frihet och autonomi i arbetet, feedback och möjlighet att använda sin begåvning. Kritiken mot resonemanget har framför allt varit att det är en stor skillnad på vad människor säger att de gör och vad de verkligen gör. Människan har en tendens att skylla misslyckanden på andra, yttre, faktorer än på sig själv.

3.3.3. Hackman och Oldhams tre faktorer

Vad är då arbetstillfredsställelse? Enligt forskare har människor två typer av känslor gällande sitt arbete; det globala och det fasetterade. Det globala reflekterar människans övergripande känsla medan det fasetterade återspeglar olika aspekter av arbetet. Följden blir att arbetstillfredsställelse blir något mycket individuellt och subjektivt och att människor uppfattar och upplever liknande arbete väldigt olika.

Hackman och Oldham (Fincham and Rhodes 199X) visade att arbetets krav varierade utifrån givna dimensioner. Hos individen kunde då utläsas tre viktiga psykologiska aspekter, upplevd meningsfullhet hos arbetet, upplevt ansvar för arbetets slutresultat och kunskap om arbetets följdverkningar. Enligt Hackman och Oldham kommer arbetsmotivationen och arbetstillfredsställelsen att vara hög när dessa tre faktorer är uppfyllda.

Dock såg herrarna också att det fanns ytterligare en faktor som påverkade arbetstillfredsställelsen och det var personens behov av tillväxt och utveckling. Ju större behov av tillväxt, utveckling och lärande desto starkare upplever personen behovet av de tre faktorerna. Genom att vidare lägga till en faktor för självbestämmande och en för feedback byggs en modell där de kunde konstatera att ju högre värde en person fick i modellen desto mer arbetstillfredsställelse upplevde personen från de tre grundfaktorerna.

3.3.4. McClellands behovsteori

En annan motivationsteori är McClellands behovsteori (Robbins 2001) som utgår från tre olika behov: prestation, makt och tillhörighet. McClelland grupperar människors behov efter dessa grupper. I den första gruppen – prestation – står personens prestationsbehov i fokus. De strävar efter att lyckas och har en önskan om att göra saker bättre och mer effektivt än vad som gjorts tidigare. De gillar utmaningar och tar ett personligt ansvar både för framgång och för misslyckande. Ett framträdande drag hos dessa, sägs vara att de undviker både de mycket svåra och de mycket enkla uppgifterna. I den andra gruppen – makt – befinner sig de personer som strävar efter makt, vilken här definieras som en önskan om att kunna påverka, influera och kontrollera andra människor. De är mer inriktade på konkurrens och prestige. I den tredje gruppen – tillhörighet – står behovet av att bli omtyckt och accepterad av andra i fokus hos personen. Människorna i denna grupp vill hellre samarbeta än konkurrera och strävar efter ömsesidig förståelse.

3.3.5. Anpassning och meningsskapande

När omvärlden förändras, förändras självfallet också de organisationer som verkar där. Personen får då anpassa sitt beteende (Hellgren and Löwstedt 1997) till vad organisationen och omvärlden kräver. Om en organisation ständigt förändrar sig attraherar den de bästa medarbetarna. Personer som förväntas att själva ta initiativ och förändra samt förbättra verksamheten men också människor som finner tillfredsställelse i lärande och utveckling.

Kunskapssökande medarbetare har blivit ett ideal (Letiche and van Hattem 2000) inom organisationer. Detta gör att risken i yrket s.a.s. flyttas från ledningen till den anställde. För om den anställde inte lyckas i organisationen så beror det på att den anställde är omotiverad eller inte intelligent nog för organisationen. De anställda måste därför lära sig att vilja vad organisationen vill, vilket får till följd att annan kontroll blir onödig.

För att skapa mening hos de val människan gör eller i den organisation hon verkar, utgår personen från vad hon eller han ser (Weick 1995). Mening skapas genom att personen tror på det den ser hos sig själv eller i organisationen. Detta sker genom att selektivt ta till sig fakta som stödjer övertygelsen. I en organisation där övertygelsen kan variera mellan människor blir det viktigt att argumentera *för* meningsskapandet för att därigenom minska variationerna i densamma.

3.4. Konflikter och motsättningar i organisationer

Klassiska managementforskare (Hatch 1997) antog tidigt ståndpunkten att samarbete är nödvändigt, i varje fall något önskvärt i organisationer. Konflikter som undergräver detta samarbete sågs därför som något negativt och icke önskvärt. Senare forskare invände mot detta synsätt genom att hävda att konflikter i hög grad är del av alla organisationer. Hur skall vi då definiera konflikter i organisationer? Jag väljer att se det som en mer eller mindre öppen kamp mellan två eller flera grupper i en organisation eller individer i densamma. Konflikten uppkommer oftast ur något förhållande eller någon situation som gynnar en social aktör, som då kan vara en individ i organisationen eller organisationen själv, på bekostnad av en annan. Detta förhållande eller situation handlar ofta om knappa resurser eller begränsade möjligheter och ger då upphov till en mer eller mindre öppen kamp mellan grupper eller organisationer. Självklart kan man diskutera hur pass öppna dessa konflikter (Kolb and Bartunek 1992) kan anses vara. Det finns många sätt att reagera på konflikter (Hatch 1997) som exempelvis undvikande beteende och utveckling av kulturella normer. Forskare har också visat (Martin 1990) att genuskonflikter tystas ner av den manliga dominanstaktiken, som utnyttjar kvinnors beroendeställning som finns inbyggd i deras underordnade positioner i auktoritetshierarkin. Konflikter är följaktligen mer genomgripande än vad många klassiska samarbetsinriktade (Hatch 1997) forskare erkänner. Dolda konflikter kan också bli svåra att hantera eftersom de finns inbyggda i det rutinmässiga och vardagliga samspelet mellan organisationens medlemmar.

Många människor tycker inte om konflikter och väljer att undvika dessa. Detta får till följd att de aldrig upplever konfliktens positiva följder eftersom de försöker undvika de negativa konsekvenserna. Som tidigare nämnts betraktade vissa organisationsforskare konflikter som dysfunktionella då de ansågs stå i motsatsförhållande till samarbete. Idag ser forskare annorlunda på detta och anser (Hatch 1997) att konflikter, ur psykologisk bemärkelse, är sunda då de skapar möjlighet att ventilerar frustrationer och kan skapa en känsla av delaktighet. Det är dock viktigt att komma ihåg att alla konflikter också inbegriper en användning av makt även om inte all maktanvändning resulterar i konflikter. Makt kan självklart också användas för att undertrycka konflikter och tysta oppositionen. Makt är ju också starkt relaterat till auktoritet eftersom de som har auktoritet besitter en sådan position att de kan tysta de som saknar detsamma. Följden blir att om en individ saknar auktoritet saknar hon också den maktposition som behövs för att vinna i en konflikt.

Ovan nämns t.ex. knappa resurser och begränsade möjligheter som en orsak till konflikter. Andra orsaker (Hatch 1997) som kan vara av intresse i just detta arbete är att konflikter kan

uppstå när två grupper har markant olika status inom organisationen men ändå ombeds och förväntas samordna sina aktiviteter. Det kan också finnas orsaker till konflikt i att olika grupper kan använda språket olika, kommunikationshinder uppstår då individer har olika sätt att kommunicera. Vidare finns det självklart också en mycket enkel orsak till konflikt och det är att alla människor helt enkelt inte kommer överens, av sådana enkla anledningar som t.ex. skillnad i personlighet eller i socioekonomisk bakgrund.

3.5. Teorier om karriärval

Ordet karriär används på många olika sätt och kan ha många olika betydelser. Synonymerna¹⁴ till karriär ges med orden framgång, avancemang och befodringsväg men också med yrke och levnadsbana.

3.5.1. Intern och extern karriär

Schein (Pugh 1971) har beskrivit karriär i två olika delar. Han talar om en intern respektive en extern karriär. Den externa beskriver han som en tiostegig trappa en person går igenom i sitt arbetsliv; dessa trappsteg börjar med uppväxten och den tidiga bilden av vad arbete är, och slutar med pensionering. En människas interna karriär är personens subjektiva upplevelse av karriär och behöver inte ha något som helst att göra med en annan människa eller med samhället i stort.

3.5.2. Career Anchor

Allt eftersom en människas karriär utvecklar sig får hon eller han explicit svar på följande frågor: 1. Vari ligger min talang? Vilka är mina styrkor och svagheter? 2. Vad är mina motiv? Vad driver mig? 3. Vilka värderingar har jag? Utifrån vilka kriterier värderar jag mitt arbete? Det är denna självinsikt, denna bild av arbetslivet och rollen i detsamma som skapar det som Schein (Pugh 1971) kallar för "career anchor", dvs. det en person inte är villig att avstå ifrån även vid mycket svåra val. Det är denna hållpunkt, detta ankare, som avgör hur en människas arbetsliv utvecklas eftersom det är essensen av den självbild personen har. Självbilden – ankaret – kan självfallet förändras över tiden utifrån de erfarenheter personen vinner.

¹⁴ Microsoft Word Thesaurus

Schein visar vidare på att det finns tre dimensioner av karriär som kan ses som linjer; vertikala, laterala och horisontella genom en organisation. En person kan följaktligen göra en hierarkisk karriär, dvs. utmed en vertikal linje, eller flytta sig lateralt för att få inflytande och styrka samt slutligen horisontellt för att växa i kunskap och färdigheter.

3.5.3. "Kvinnlig" karriär

Kvinnlig definition av karriär kan ses som konstruktion (Wahl, Holgersson et al. 2001) av kvinnlighet i mansdominerade organisationer. För kvinnor tycks karriären som en del av livsmålen och inte skild från dessa. Detta gör att om det blir en diskrepans mellan karriärmål och livsmål skapas en ny alternativ definition av karriären som sådan eftersom det annars skulle bli omöjligt att behålla den positiva synen på karriären. I denna alternativa definition framhålls personlig utveckling och lärande som kontrast till den traditionella, hierarkiska karriären. Wahl hävdar att denna alternativa definition kan liknas vid den motbild som konstruktionen av kvinnlighet i organisationer skapar. Motståndet mot den traditionella karriären, som en alternativ definition av karriär ger uttryck för, kan därmed också ses som en konstruktion av kvinnlighet.

4. Metod

Det finns många sätt att välja metod inom forskningen. De grundläggande frågorna, vilka avgör metoden, blir då; På vilket sätt kan vi samla in material och hur kan vi bearbeta materialet? Nedan återger de metoder och antaganden som jag ansett vara viktiga i mitt arbete.

4.1. Fenomenologi

Som tidigare nämnts är fenomenologin starkt kritisk till den moderna naturvetenskapen. Man menar istället att det är den subjektiva upplevelsen som blir fenomenologernas utgångspunkt, det är varseblivningar, vilka redan är försedda med tolkning i form av avsikter, värderingar o dyl. som är det viktiga. Målet (Alvesson and Sköldberg 1994) är att lämna de enskilda fenomenen bakom oss och nå fram till det som kallas "väsen". Med detta tycks fenomenologerna avse det som annars brukar kallas allmänbegrepp; t.ex. begreppet bord istället för det konkreta bordet osv. En tankeprocess krävs då för att gå från det enskilda fenomenet till något mer generellt. Det fenomenologiska synsättet (Blomberg 2006) strävar

efter att beskriva de kvalitativt olika sätt på vilka verkligheten upplevs. Genom att göra intuitiva tolkningar av det studerade och olika former av reflektioner över fenomenen vill man nå en djupare förståelse för detsamma.

Det är detta synsätt som fått betydelsefulla konsekvenser för aktörsforskningen, se nedan. Verkligheten är en subjektiv konstruktion (Berger and Luckmann 1966), vilket får till följd att varje enskild upplevelse kan ses som präglad av människans föreställningsvärld – med historiska kopplingar bakåt i tiden men också med syftningar framåt.

Det sistnämnda blir viktigt eftersom jag själv arbetat som uthyrd under ett flertal år. Det gör att jag präglas av min tolkning av vad arbetet och rollen innebär. Även om jag strävat efter en medvetenhet om detta, så gör det att jag accepterar vissa fenomen som självklara och givna. Min enskilda upplevelse av yrket gör att jag inte ifrågasätter vissa påståenden men gör också att jag kan ställa mer initierade frågor om hur arbetet påverkar människan. Inom hermeneutiken¹⁵ beskrivs (Alvesson and Sköldberg 1994) hur varje person aldrig kan göra sig fri från föreställningar och förutfattade meningar. Jag håller med om detta men tror att det inte kommer att påverka mitt arbete negativt.

4.2. Aktörssynsättet

Aktörssynsättet (Alvesson and Sköldberg 1994) – som grundar sig på subjektiv konstruktivism – går ut på att förstå handling snarare än att observera själva beteendet. Handlingen ses som uppkommen ur meningar vilka definierar den samhälleliga verkligheten. Meningen ges till människorna av det samhälle de lever i. Denna gemensamma orientering blir institutionaliserad och upplevs av senare generationer som sociala fakta. Man säger att samhället definierar människan och människan i sin tur definierar samhället. (Latour (Latour 1988) driver denna tanke ett steg längre och likställer Samhälle och Natur). Genom interaktion modifierar individer också, förändrar och transformerar, sociala meningar.

Aktörssynsättets strävan efter förståelse av handlingen är det som gör att jag finner den relevant för min uppsats. Obestridligt är att reduktionen till individnivå kan ses som en begränsning, eftersom det eventuellt kan finnas strukturer som styr på en högre nivå. Aktörssynsättet ser dock denna högre nivå som att den är given av interaktionen mellan personerna.

¹⁵ läran om tolkning och förståelse av diskurser

4.3. Narrativ metod

Som kommer att framgå av empirin har jag valt att presentera min uppsats med hjälp av narrativ metod (Czarniawska 1998). Den traditionella vetenskapliga metoden utgår från rena fakta och logik. För att presentera resultat används ofta listor, staplar och statistik, dvs. sådant som kan komma fram ur kvantitativ forskning, se nedan. I den narrativa metoden används en berättarteknik som närmar sig den skönlitterära. Berättelsens mål är att tydliggöra skeendet genom att sätta in händelser och skeendet i sitt sammanhang. Metoden är ett sätt att tolka berättelser (Börjesson 2003) utifrån sin kontext: den bakgrund mot vilken berättelsen kan tolkas för att förstå sammanhanget. Metoden gör att man skulle kunna se på empirin som en sorts övertygelseakt eftersom det är forskaren som driver berättelsen genom att återge vad som framkommit i intervjuerna och också sätta in dessa i sammanhanget. Trots faran¹⁶ med metoden anser jag att det är det enda sättet att tydliggöra vad som framkommit vid intervjuerna. Czarniawska (Czarniawska 1998) ger ett lysande exempel på detta när hon jämför två sätt att återge ett skeende. Jag översätter fritt till svenska:

En ingenjör började på ett utländskt företag för sju år sedan. Under dessa sju år, blev hon en av de främsta inom forskning & utveckling. Hon uppfann flera nya produkter och publicerade ett flertal vetenskapliga artiklar inom sitt gebit. Vid det senaste utvecklings- och värderingssamtalet nekades hon, trots detta, den förväntade befordringen.

Denna narrativa berättelse består av tre steg; en beskrivning av sammanhanget, ett skeende och en konsekvens. Dessa skulle kunna presenteras som en lista:

1. En ingenjör börjar på ett företag.
2. En ingenjör skapar sig ett internationellt renommé.
3. En ingenjör nekas befordran.

(Czarniawska 1998)

Listan skapar som synes inte alls samma förståelse för skeendet som berättelsen även om de i grunden beskriver samma sak.

Den narrativa berättelsens styrka blir då att den tydliggör beskrivningen för läsaren. Om jag i empirin skulle återge intervjuerna rakt av skulle dessa inte skapa särskilt stor mening. En intervju (Börjesson 2003) är en social interaktion som ofta kan bli svår att förstå om man väljer att inte sätta in den i sitt sammanhang. Om man väljer att bara skriva ned det som sägs så framgår inte den bekräftelse intervjuaren ger den intervjuade genom t.ex. en blick

¹⁶ vilken jag inte kan se som en egentlig fara eftersom jag ser på tillvaron som en social konstruktion.

eller en nick med huvudet. Inte heller framgår hur den intervjuade uppför sig; är hon avslappnad eller spänd inför situationen. Denna typ av viktiga aspekter kan klargöras och förstås genom val av metod.

4.4. Validitet och reliabilitet

När man väljer att undersöka ett visst fenomen blir det viktigt att tänka över vilket tillvägagångssätt man väljer. Tillvägagångssättet är situationsbestämt (Andersson 1998) men måste tydligt framgå ur arbetet, för att läsaren därigenom ska kunna bilda sig en uppfattning om uppsatsens kvalitet, dvs. validitet och reliabilitet.

Validitetsbegreppet utgår från två andra begrepp; giltighet och relevans, där giltigheten ska säga något om överensstämmelsen mellan teori och empiri medan relevansen ska säga hur betydelsefull det empiriska urvalet är för problemställningen. Validitet skulle också kunna beskrivas som en bedömning av om en undersökning mäter vad den avser att mäta. Detta blir givetvis en subjektiv bedömningsfråga där vårt eget omdöme fäller avgörandet, som med säkerhet kommer att kritiseras av andra.

Reliabilitet är att anse som ett mått på undersökningens pålitlighet, eller annorlunda uttryckt – kan vi återupprepa undersökningen och få samma resultat? Påverkas resultaten av tillfälligheter och hur säkert och exakt mäter vi det vi tror oss mäta?

Validiteten är, som tidigare sagts, en subjektiv bedömning. När det gäller reliabiliteten är det givetvis så att intervjuer inte kan upprepas med exakthet.

4.5. Reflexivitet och ”going native”

Ordet reflexiv betyder¹⁷ tillbakasyftande, det därpå följande ordet reflexivitet innebär då att en teori eller sats säger någon om sig själv. En reflexiv tolkning får då beteckna reflexion mellan olika tolkningsskikt av teorier. Med tolkning avses att det inte finns givna regler eller procedurer utan att det istället är forskarens omdöme, intuition och förmåga att ”se” som blir det centrala inslaget (Alvesson and Skoldberg 1994). Följaktligen blir bredden på tolkningsrepertoaren viktig; om en person ägnat hela sitt verkamma liv åt en forskningsaspekt är det den aspekten som avgör hur hon eller han ser på det undersökta. Har man istället arbetat med – och är kunnig på - många olika teorier blir det istället så att det empiriska materialet kan generera flera olika tolkningar. Grundelementen blir då tolkning och reflektion, där det första refererar till tolkningsresultatet av empirin medan det andra utgår från forskarens

¹⁷ Bra Böckers Lexikon (1988)

kunskap och möjlighet att se på tolkningsresultatet utifrån flera olika nivåer, dvs. att kritiskt pröva sig själv och de egna tolkningarna av de empiriska materialet.

Med min begränsade kunskap om teorier och forskning blir det naturligtvis så att bedömningen av det empiriska materialet eventuellt kan anses som ytlig. I kontrast till detta står den gedigna kunskap jag införskaffat i frågeställningen genom att "going native". Detta fenomen inom socialantropologin¹⁸ betyder helt enkelt att man har en önskan att lära sig något om det man studerar genom att själv leva i gruppen såsom en i gemenskapen. Antropologen önskar, genom att bli ett med gruppen, lära sig något om den gruppen – eller den enskilda människans – världssyn, se kulturtypiska tankemönster och logik samt förstå bakomliggande orsaker till detta. Antropologen strävar också efter att försöka se vad som är norm, moral etc. i det undersökta samhället. Självklart finns det risker med att man som forskare blir för djupt engagerad i gruppen men det skapar också en annan, kanske djupare, förståelse för olika fenomen.

Eftersom jag själv är en kvinnlig akademiker som valt att arbeta som konsult skulle jag kunna begå misstaget att helt utgå från mig själv. Jag har försökt att motstå detta genom att genomföra intervjuer med mina kollegor men också med konsulter som arbetar på helt andra företag än där jag själv varit anställd för att därigenom se bortom de normer och den företagskultur som skulle kunna vara bunden till det företag där jag varit anställd.

4.6. En kort diskussion om kvantitativ och kvalitativ metod

I en uppsats som denna känner jag att jag inte kan gå förbi begreppen kvantitativ och kvalitativ metod. Den frågeställning som ligger till grund för denna uppsats skulle eventuellt ha kunnat besvaras med en kvantitativ metod; att med utförliga frågeformulär, statistik och formler kunna se samband mellan utbildning och trivsel. Försök att förklara frågan har faktiskt gjorts (Isaksson and Bellaagh 1999) men kan inte sägas ge mer kunskap om orsakerna till att personerna trivs eller vill sluta, även om man har kunnat se att trivseln är något större för välutbildade ekonomer än för ekonomiassistenter. Inte heller presenteras några jämförelsesiffror för dem som inte arbetar i bemanningsföretag, vilket eventuellt hade kunnat bekräfta eller förkasta resultatet. Intresset i denna uppsats ligger på ett något annorlunda plan där jag vill försöka se skälen till att man väljer att arbeta som konsult.

¹⁸ Läran, beskrivningen och analysen av samhällsformer och människors relationer till varandra och sin omgivning.

Därför har jag istället försökt att angripa frågan med en kvalitativ metod, genom detta hoppas jag få en djupare förståelse för min problemställning. Den kvalitativa metoden utgår inte från statistik och mätning, även om man i vissa fall väljer att stötta resonemangen med detsamma, utan utgår istället från forskarens idéer om vad som är viktigt och vilka dimensioner som ska stå i centrum. I mitt fall blir det frågans utformning, men också förväntan om vad svaret kan komma att bli, som avgör valet av metod.

4.7. Informationskällor

Det har till viss del fallit sig naturligt vilka som har blivit aktuella för intervju då frågan utformats som den gjorts. Eftersom jag själv har arbetat som konsult har jag haft relativt lätt att i mitt kontaktnätverk finna kandidater som varit villiga att ställa upp. Jag har dock också fått några avslag med hänvisning till tidsbrist och ointresse. Jag har utfört nio stycken djupgående intervjuer som alla har blivit ganska långa samtal utifrån vissa givna frågor. Fyra har utförts med konsultkollegor i det företag jag själv varit anställd i, de fyra övriga har gjorts med anställda i andra stora bemanningsföretag. Jag har också utfört en intervju med en konsultchef¹⁹ för att därigenom söka en viss verifiering av resultatet.

De intervjuade har uppfyllt vissa grundkriterier; de ska vara akademiskt skolade och de ska ha arbetat minst två år som konsult. Det första kriteriet har sin grund i att den akademiska skolningen oftast är ett krav om en person vill göra någon form av traditionell karriär vilket, som tidigare nämnts, inte anses vara fallet med konsultrollen. När det gäller det andra kriteriet så kommer det sig av att jag försökt finna svaret på varför vissa väljer konsultyrket men också varför de stannar kvar. Följden blir då att jag väljer att eliminera de personer som av olika skäl endast arbetat som konsult under en kortare period. Att jag satte gränsen till två år berodde i sin tur på att många av de uppdrag konsulterna får, och då speciellt i linjebefattning, kan sträcka sig under ganska långa perioder, i vissa fall både ett och två år. Genom tvåårsgränsen hoppas jag ha hittat de personer som, kanske inte frivilligt valt, men i alla fall har goda skäl till att stanna kvar i rollen.

Jag har också valt att anonymisera materialet, mest för att jag genom att garantera anonymitet tror mig ha fått mer ärliga svar från de intervjuade.

¹⁹ En konsultchef är en person som fungerar som förbindelselänk mellan säljavdelning och konsulten. Se närmare beskrivning i empirin.

4.7.1. Intervjuernas genomförande

Intervjuerna har genomförts genom att jag först kontaktat konsulten via telefon för att förvissa mig om att de är villiga att ställa upp på en intervju men också för att ge konsulten en möjlighet att i förväg fundera på varför hon arbetar som konsult. Det senare beror på att jag genom erfarenhet märkt att det första svaret man får på frågan om varför ofta består av plattityder som vid en längre diskussion inte längre gäller.

4.7.2. Frågornas utformning

Vid intervjutillfällena, som skett via möten och telefon, har jag låtit konsulten berätta lite om sin bakgrund och om varför hon sökte sig till bemanningsbranschen. Vi har därefter oftast gått vidare till frågan om varför hon väljer att stanna kvar. Följdfrågorna utifrån den centrala frågan har berott på de svar som framkommit. Jag har i alla fall avslutat intervjun med att fråga konsulten om hon tror att det finns något i hennes personlighet som gör henne särskilt lämpad att arbeta som konsult. Jag har känt att jag vid telefonintervjuerna missat konsultens ansiktsuttryck och gester – vilka faktiskt många gånger tydliggjort påståenden vid de personliga mötena.

Jag har följaktligen inte följt någon intervjumall. Istället har jag låtit den intervjuades berättelse utifrån min grundläggande frågeställning leda till uppföljande frågor och önskemål om preciseringar. Jag anser att jag genom detta förfaringssätt kunnat få adekvat information från de intervjuade och vad de framfört.

Jag har skrivit ner stödord under intervjun för att därefter direkt sätta mig och skriva ned vad som framkom. Vid något tillfälle har jag kontaktat konsulten igen för att verifiera att jag uppfattat henne rätt. Även om jag ibland återkopplat till den intervjuade för att verifiera min tolkning så är det viktigt att hålla i minnet att det ändå är en tolkning av det som berättas.

När jag återger intervjuerna har jag, som sagt, valt att anonymisera de intervjuade. Jag har också valt att konsekvent kalla det företag som konsulten är inhyrd på för det inhyrande företaget, istället för att använda företagets namn vilket konsulten gjorde under intervjun. På samma sätt har jag kallat det bemanningsföretag där den intervjuade är anställd för bemanningsföretaget.

Jag har försökt att skaffa mig en bakgrundsbild innan jag genomförde mina intervjuer. Detta har jag gjort genom att söka reda på annan forskning gällande konsulter och bemanningsbranschen. Jag har hittat en del genom Arbetslivsinstitutet som låtit göra

forskning (Bellaagh and Isaksson 1999; Isaksson and Bellaagh 1999) i frågan. Vidare har jag hittat rapporter från IFAU²⁰ (Andersson and Wadensjö 2004) och från IVL²¹ (Birgersdotter, Schmidt et al. 2002). Bemanningsföretag²² har också producerat^v en del resultat och statistik som hjälp mig att skaffa en bild av branschen. Från SCORE:s rapportserie (Garsten and Turtinen 1999; Tsoukalas 2003) har jag också hittat en del artiklar som stöd i mina intervjuer. Jag har vidare undersökt hemsidor och marknadsföringsmaterial för olika bemanningsföretag.

Jag har också genomfört två långa intervjuer med den person som fungerat som min konsultchef under mina fem år som konsult. Jag har gjort detta för att försöka verifiera mina tolkningar men också för att försöka fastställa att jag inte missat något som hon, med sina tio år i branschen, har tyckts sig uppfatta.

När det gäller teori och metod har jag utgått från de böcker och artikelkompendium som ingått i de olika kurser jag tagit inom Organisation och Ledarskap. Jag har utöver dessa sökt mig vidare till de referenser jag funnit i olika artiklar, rapporter och annat, för att på sått söka mig fram till relevant litteratur.

5. Empiri

Ett bemanningsföretag hittar oftast sina kunder genom att aktivt marknadsföra sig mot konventionella företag. Som regel sker detta genom telefonkontakt men också genom regelrätta besök ute på företagen för att på så sätt närmare presentera vad bemanningsföretaget säger sig kunna göra för det konventionella företaget om behov uppstår. Det finns ingen särskild utmärkande grupp bland de konventionella företagen som får behov av att hyra in en resurs. Kunden kan vara en liten nystartad firma som, i uppstartskedet, väljer att hyra in ekonomiresursen istället för att anställa, ett stort multinationellt företag som av någon anledning förlorar t.ex. sin ekonomichef eller det familjedrivna företaget som behöver någon som kommer in istället för redovisningschefen som ska vara föräldraledig. Företaget kontaktar oftast bemanningsföretagets konsultchef när behovet har uppstått.

²⁰ Institutet för Arbetsmarknadspolitiskt Utvärdering

²¹ IVL Svenska Miljöinstitutet AB

²² En underorganisation till Almega

Låt oss t.ex. säga att ett företag av någon anledning förlorat sin ekonomichef, behovet uppstår oftast akut eftersom en chef, på denna nivå, som lämnar eller blir uppsagd många gånger får gå mer eller mindre på dagen. Det inhyrande företaget förklarar sina behov för konsultchefen²³; vilka kvalifikationer ekonomichefen ska ha och vad arbetet ska omfatta. Konsultchefen väljer då ut ett antal tillgängliga konsulter ur bemanningsföretagets resursbank och låter därefter det inhyrande företaget avgöra vilken/vilka, de vill träffa utifrån ett ofta anonymiserat presentationsunderlag. När det inhyrande företaget uttryckt sina preferenser åker denna konsult ut till företaget för en "anställningsintervju". När en lämplig kandidat har hittats upprättas ett kontrakt mellan det inhyrande företaget och bemanningsföretaget. Detta kontrakt stipulerar villkoren för inhyrningen, bl.a. finns klausuler om att det inhyrande företaget har rätt att byta ut konsulten om man i det inhyrande företaget finner att konsulten inte passar av någon anledning. Kontrakten löper ofta månadsvis, men det förekommer också både kortare och längre kontrakt, beroende på uppdragets art. Det inhyrande företaget har, vad man skulle kunna kalla, en option på den konsult som går in på linjebefattningen i företaget i de fall de vill förlänga kontraktet, men kontraktet föreskriver också att bemanningsföretaget har rätt att byta ut konsulten mot en annan konsult om behov mot förmodan skulle uppstå. Konsulten går därefter ut på företaget och kliver in på ekonomichefens position.

5.1. Intervjuer

Jag kommer här nedan att återge de intervjuer jag genomförde. Jag har valt att låta varje intervju stå separat för att låta de olika personernas olikheter, likheter och karaktärer lysa igenom. Eftersom den här uppsatsen försöker se de individuella egenskaperna som eventuellt skulle kunna vara gemensamma för konsulterna och bortse från den självklart gemensamma funktionen som konsult vill jag inte stycka upp deras egna berättelser. Härigenom hoppas jag att läsaren får en bild av varje kvinna och hennes egen upplevelse av konsultrollen.

5.1.1. Carina

Carina berättar hur hon har upplevt sina första möten med det inhyrande företagen;

²³ Konsultchefen fungerar som en koordinator mellan företagets behov och de resurser bemanningsföretaget har att erbjuda. Hon, eller han, är också konsultens närmaste chef och den som konsulten vänder sig till om problem uppstår ute på företaget eller om uppdraget inte fungerar av andra skäl.

Många tror att det är lättare att vara uthyrd än anställd men många gånger är det precis tvärtom. Kraven är oftast högre – och ska väl också vara det – på en konsult som kommer ut på företaget. Du förväntas kunna allt när du kommer ut. Även om du aldrig sett det program man använder krävs att du klarar av det efter en snabb, ofta något opedagogisk lektion.

Carina skrattar lite och berättar några dråpliga anekdoter. Carina skrattar mycket och ofta. Även om hon är sobert klädd lyser hennes personlighet igenom via de stora smycken hon bär, vilka skramlar när hon gestikulerar och det gör hon ofta. Hon utstrålar livsglädje, nyfikenhet och aptit på livet. Hon fortsätter därefter;

Men det är ju också det här som är kul. Även om du, som sagt, aldrig har sett programmet, eller annat också för den delen, förväntas du klara dig själv. Och du gör det! Du använder all den ackumulerade kunskap du skaffat dig under åren och utifrån den skapar du själv ett kunnande på ett annat område.

Självklart är det också väldigt jobbigt och krävande. Ofta slängs man in i organisationen när det gått väldigt långt – krisen är redan ett faktum. Du kommer in en vecka efter det att ekonomichefen har fått gå på dagen. Hela organisationen är orolig, många gånger pyr upproret i grupperna. Det blir din sak att redan ut och klara av de dagliga problemen, man får fungera både som brandsläckare och psykolog. Samtidigt som man tre dagar senare ska leverera en tillförlitlig ekonomirapport till företagets amerikanska moderbolag. Det gäller alltså att vara snabb och kunna sortera.

Den stora skillnaden mellan hur det var i mitt förra jobb, där jag aldrig tycktes kunna göra tillräckligt, är att alla blir så tacksamma. Det är något helt annat än när jag var fast anställd²⁴ som ekonomichef, där hamnade all möjligt skit på mitt bord. Så här kunde det låta; "Vad ska vi göra med det här? " "Det kan väl du ta?" "Har inte det med ekonomi att göra??"

Carina berättar mer om varför hon slutade och hur det gick till:

²⁴ Konsulterna använder begreppet fast anställd som ett motsatsförhållande till konsultens anställningsform där man ständigt byter arbetsplats även om man också är fast anställd på bemanningsföretaget. Det har följaktligen inget att göra med huruvida anställningen är i form av tillsvidareanställning eller timanställning.

Jag bara ruttnade en dag och gick in och sa upp mig. Efter 15 år, där de senaste bestod av nedskärningar och annat elände tröttnade jag bara en dag då ytterligare krav och ansvar ställts uppifrån. Jag bara kände att "NEJ! Nu går jag."

Jag tänkte att jag måste göra något annat, kanske undervisa eller något. Jag var 40 år och hade inte en aning om vad jag ville göra – så jag tog ett sabbatsår! Ungarna var skapligt stora och klarade sig själva och året gick. En dag ringde en bekant som arbetade som konsultchef på ett bemanningsföretag och frågade om jag kunde tänka mig att ta ett uppdrag som de hade problem att hitta en lämplig konsult till. Och jag tänkte; varför inte? Och på den vägen är det...

5.1.2. Fatima

Fatima, som är född i mellanöstern, kom till Sverige via ett öststatsland. Där hade hon utbildat sig till ekonom med internationell inriktning. I Sverige läste hon snabbt in svenskan samt tog några fördjupningskurser på universitetet. Fatima verkar vara energisk och aktiv men också något rastlös, jag hör i telefonen hur hon tänder cigarett efter cigarett. Hon svär och fyller ut sitt språk ganska mycket när hon berättar, vilket sker på ett snabbt och intensivt sätt med en lätt brytning. I en passus under intervjun avviker hon från ämnet och berättar hur hon har engagerat sig i Mellanösternfrågorna och då främst gällande Irak som är hennes ursprungsland, samt hur hon då fått fungera som representant för den irakiska gruppen i Sverige både i TV och i radio.

Fatima berättar om hur det var när hon kom ut på sitt första uppdrag:

Jag hade sökt ett flertal arbeten men inte ens fått svar. Jag misstänker att det hade att göra med min bakgrund, fast jag kan ju inte veta med säkerhet förstås.

När jag beslutade mig för att istället söka mig till bemanningsföretagen gjorde jag det för att i första hand skaffa mig den erfarenhet jag behövde för att visa att jag klarade av språket. Jag hade haft några tillfälliga arbeten, bl.a. på SL där jag faktiskt suttit som spärrvakt, tro det eller ej.

När jag jobbade där så sökte de efter en person till deras ekonomiavdelning. Jag sökte men fick inget positivt besked.

Jag hade precis blivit provanställd på bemanningsföretaget och min första placering blir på den tjänsten jag sökt men inte fått! De hade inte kunnat hitta

någon som verkade lämplig och bestämt sig för att hyra in istället. De blev lite konfunderade när de förstod att jag faktiskt sökt jobbet och att jag hade jobbat hos dem som timanställd, även om det var på en annan nivå.

Jag tycker att det är skönt att inte bli bedömd utifrån min bakgrund och att hela tiden få utvecklas. Jag vet att konsultchefen ofta anonymiserar när hon presenterar mig och mina kollegor. Det är skönt att veta att jag blivit vald för vad jag kan och att jag inte riskerar att bli vald eller bortvald på grund av mitt ursprung eller mitt kön. Jag tror att jag har mycket större chans att få utvecklande och roligt uppdrag då än om de skulle presentera mig som en ekonom med invandrabakgrund.

Klart att man råkat ut för spydiga kommentarer, fast svårt att veta om det har med mig eller min bakgrund att göra. Jag är ju inte direkt någon blyg liten varelse... Tvärtom tar jag nog ganska stor plats.

Jag kan inte bortse från att hon har invandrabakgrund, speciellt som hon själv tar upp det vid flera tillfällen. Jag frågar om hon råkat ut för rasistiska påhopp.

Jodå, men inte allt för ofta. Vid ett tillfälle var det till exempel, en av de killar jag hade personalansvar för som sa; "Jaså, du vet vad dubbel italiensk bokföring är. Jag trodde inte ni brydde er om sånt i ditt land." Jaja, men han var en idiot så det får väl stå för honom.

Fast, allvarligt talat, så brukar det värsta motståndet mot min etnicitet gå över när man hör att jag behärskar språket. Och det är ju en jävla tur att man inte bär slöja!

5.1.3. Anna

Anna är gift och har fyra barn. Mannen är egenföretagare och arbetar med import och export. Mannen har utomnordiskt ursprung och familjen tillbringar varje år ett antal månader i makens hemland. Hon berättar hur hon upplever arbetet som konsult.

Det bästa är att man slipper allt tjafs. När man arbetar fast i en organisation så förväntas man glatt och aktivt ta del av en massa organisatoriska problem. Jag är helt enkelt inte intresserad!

Fast jag vet ju att om jag skulle vara fast anställd, på en position utifrån min utbildning, skulle jag inte ha något val. Där ligger nog också det egentliga skälet

till att jag gillar konsultyrket – jag får arbeta med utvecklande och utmanande arbetsuppgifter men slipper ansvar och organisatoriskt strul.

Sen är det ju det att jag har fyra barn. Det är väl inget att sticka under stol med att huvudansvaret ligger på mig. Även om pojkarna börjar bli så stora så att de klarar sig själv, så försöker vi ju vara så mycket som möjligt hos min mans släktingar. Han sköter en del av sitt företag därifrån och det gör att vi försöker stanna i alla fall två månader sammanhängande per år.

Jag hjälper honom också en hel del med hans affärskontakter och inget annat yrke skulle riktigt funka med att vara borta så mycket som jag nu kan vara.

5.1.4. Barbro

Barbro kommer till vår lunchintervju springande och lätt stressad. Hon fattar ett snabbt beslut om vad hon önskar för mat och ger servitören tydliga och raka besked om hur hon önskar maten serverad. Hon förvissas sig om att han har förstått hur hon vill ha det, innan hon vänder sig till mig och mer eller mindre tar kontroll över frågorna genom att direkt börja tala om varför hon slutade som fast anställd på det stora multinationella företaget.

Jag jobbade i ganska många år som mellanchefer där. Jag tog på mig mycket arbete och levererade alltid i tid. Jag kunde jobba hur mycket som helst men det var aldrig tillräckligt. Jag upplevde det som att jag blev ständigt jämförd med någonting som inte riktigt gick att ta på.

Men sen såg jag något. Killar som anställdes senare än jag, som inte arbetade lika mycket som jag, som inte levererade lika goda resultat som jag, blev befordrade! Jag insåg med glasklar tydlighet vad det var jag saknade och jag blev helt enkelt förbannad.

Jag bad att få ett samtal med min närmaste chef och påtalade faktiskt vad jag upptäckt. Han förnekade självklart å det bestämdaste att så var fallet. För att blidka mig rekommenderade han mig som projektledare för ett stort projekt som skulle dras igång inom organisationen. Ett projekt, som det senare skulle visa, redan var starkt styrt uppifrån och mer eller mindre handlade om att bara genomföra redan fattade beslut. Jag stod ut i två år och sedan sa jag upp mig.

Jag tog ett uppdrag på fem månader i ett bemanningsföretag. Från början hade jag tänkt att jag bara skulle ta det uppdraget för att sen söka mig en ny fast

tjänst, men uppdraget blev förlängt och sedan fick jag ett nytt erbjudande direkt och så vidare.

Det känns skönt att inte digna under ständigt tyngre arbetsbörda, att kunna släppa taget lite grann.

Den stora fördelen är att jag ständigt utvecklas och lär mig mer, att stimuleras istället för att som tidigare hämmas känns bra. Jag får omväxling och utveckling samtidigt som jag ofta kan välja hur stort ansvar jag tar och hur mycket jag engagerar mig i uppdraget.

Den stora nackdelen är lönen. Hade jag sökt mig till ett vanligt fast arbete hade jag troligen kunnat göra karriär med kraftiga lönepåslag som följd. Här är det svårt att få det. Du förhandlar dig fram till en lön när du börjar och sen blir det mest avtalsenliga höjningar. Jag är ändå ganska lyckligt lottad för jag har en relativt hög grundlön även om jag vet att den inte är högst.

Det är inte så att man kan vänta sig ett lönepåslag bara för att man haft ett mycket vinstgivande uppdrag. Antingen får man månadslön med tydliga krav på att leverera 40 debiterbara timmar per vecka eller så får man timlön som givetvis kan ge bättre utfall men också göra att man inte kommer upp i hel månadslön om man går utan uppdrag. Klart att det skapar en instabilitet i ekonomin som jag som ensamstående inte kan klara.

5.1.5. Daniela

Daniela och jag träffas ute på det företag där hon för tillfället är inhyrd. Hon berättar lite om sitt nuvarande uppdrag, där hon ingår i ett projekt som håller på med en del omstrukturering men att hon också är behjälplig med en del rent skattetekniska frågor på ekonomiavdelningen. Daniela är en relativt ung kvinna med både en juristexamen och en civilekonomexamen i bagaget.

Det här är mitt första riktiga jobb. Jag hade det ganska jobbigt när jag började söka, konkurrensen om jobben var stenhård och jag hade ingen som helst erfarenhet i bagaget.

Jag sökte på flera bemanningsföretag men det var bara ett som svarade. Misstänker att inte de heller hade varit särskilt intresserade om det inte hade varit som så att de just då hade ett kortare uppdrag där de behövde någon med min inriktning.

Jag hade ingen aning om vad det skulle komma att innebära att arbeta som uthyrd. Jag var bara glad att jag fått något vettigt att göra efter åtta års högskolestudier. Men jag blev kvar, tredje året nu, och jag trivs jättebra.

Jag har ganska tidskrävande hobbies, eller ska jag säga att mina fritidsintressen får ta mycket av min tid? Försöker ta lite långledigt mellan uppdragen för att åka skidor eller dyka.

Jag tycker att det är roligt att få inblick i alla möjliga branscher och se om någon av dem verkar roligare än de andra. Vet ännu inte riktigt vad jag vill bli när jag "blir stor".

Jobbet är roligt och också väldigt tacksamt. Folk blir glada när jag kommer och delar med mig av vad jag kan och jag kan alltid lära mig nya saker. Hur gör man här? Vad kan jag bidra med här? Jag tycker att det bara är positivt att jag alltid får sträcka mig längre.

Det leder oss in på frågan om hennes långa utbildning och på lärande och kompetensutveckling. Daniela säger:

Det är egentligen det enda negativa som jag kan se; det att man inte får så mycket vidareutbildning och kompetenshöjande kurser som man kanske skulle vilja ha. Jag misstänker att bemanningsföretagen inte är särskilt intresserade av att betala dyra kurser för människor de inte vet hur länge de blir kvar. Där kan jag faktiskt känna en viss avundsjuka mot dem som arbetar fast i det inhyrande företaget; ibland är man ju till och med inhyrd istället för någon som får gå någon härlig kurs.

5.1.6. Elisabeth

Elisabeth och jag genomför intervjun per telefon. Hon säger sig ha svårt att komma ifrån och ursäktar att hon därigenom försvårar för mig i mitt arbete. Jag har dock träffat henne vid ett tidigare tillfälle, då vi båda var inhyrda på samma företag men från olika bemanningsföretag. Elisabeth är mycket kompetent och kunnig även om hon aldrig framhåller sig själv och sin kunskap. Utan att överdriva skulle jag vilja påstå att hon har en mycket modest inställning till sig själv. Hon berättar att hon länge arbetade som ekonomi- och redovisningsansvarig på ett stort företag och att hon faktiskt trivdes väldigt bra. När jag frågar varför hon slutade svarar hon:

Ja, det var väl som så att mitt företag köptes upp av ett annat. När man skulle fusionera så slogs ekonomiavdelningarna ihop. Den som blev min chef då tyckte inte att jag hade den rätta profilen och att jag inte riktigt passade in i företagskulturen...

Hon är tyst ganska länge. Jag väljer att inte gå in närmare på hur hon upplevde detta eftersom jag får en känsla av att det är ett känsligt område och det har inte heller något att göra med den uppsatsfråga jag försöker besvara. Jag frågar istället om hon trivs som konsult eftersom hon ändå stannat i fem år.

Mina uppdrag har varit ganska långa. Som längst har jag varit på samma uppdrag i närmare två år och som kortast sju månader. Det innebär att jag faktiskt inte haft så många olika uppdrag sedan jag började som konsult, så jag tycker inte att jag egentligen kan svara på det.

Längden på uppdragen gör också att man kan få mer lojalitet och känsla för det inhyrande företaget än för bemanningsföretaget. För även om bemanningsföretaget gör vad de kan med konsulträffar och andra aktiviteter så är det ändå i det inhyrande företaget man har sin dagliga verksamhet. Det kan bli jobbigt med denna något dubbla lojalitet – man känner liksom inte tillhörighet någonstans.

Fast å andra sidan slipper man också reta sig på arbetskamrater som inte gör det de ska. Vissa anställda tycks se sin anställning som någon form av tidsfördriv – som ett dagis för vuxna! Personalen kan sysselsätta sig med saker som inte har med deras arbete att göra. På ett ställe där jag var inhyrd satt en av tjejerna på ekonomi tillsammans med finanschefen och gjorde ett korsord till julfesten. Det tog två dagar! Sånt gör mig fruktansvärt upprörd.

Det bästa är ändå att när man kommer ut som inhyrd har man en ny uppgift som ska göras, det syns att den blir gjord och man får uppskattning därefter. Det är hela tiden nya aspekter av yrket som kommer fram. Det är kul. Jag tycker nog att jag fått mer uppskattning som konsult än som anställd, även om man inte alltid får vara med på julfester med korsordslösning.

Och så slipper man konflikterna, de finns ju överallt och jag tycker inte om konflikter. Är man inte allt för länge på företagen kan man avstå från att ta ställning. Men när man, som jag, har varit länge på uppdragen så "tvingas" man till ett visst ställningstagande. Du lär dig för mycket om dina kollegor på det inhyrande företaget och så är du inblandad i alla fall. Då kan det bli jobbigt

eftersom du står där med nackdelarna både från att vara anställd och att vara inhyrd.

5.1.7. Git

Jag träffar Git hemma hos henne. Hon bor på en gård utanför Sigtuna. Hon har hästar och hundar samt ett par barn som lämnar tydliga spår över hela huset. Hon berättar att det i alla fall inte syns om man dammsuger varje dag – för det har hon testat, som om hon tror sig ha läst mina tankar. Git har en gedigen erfarenhet av ekonomi, främst som redovisningschef inom byggbranschen. Hon berättar att hon till och med undervisat i ämnet på Komvux. Git har arbetat mycket länge som konsult även om hon för fyra år sedan bytte bemanningsföretag.

Jag frågar hur hon tycker det är att arbeta som konsult och hon låter lite trött när hon svarar:

Jag tycker att det som är svårast är att man saknar långsiktiga yrkesmässiga kontakter. Man går in på ett företag och skapar relationer, man blir bara kvar i fyra månader. Sen byter man uppdrag, det kan bli jobbigt ibland.

Man borde självklart ha sina egentliga kollegor hos de övriga konsulterna på bemanningsföretaget och det har man väl. Men det blir aldrig samma kontinuitet och djup som med så att säga de dagliga arbetskamraterna.

Det är svårt att hålla kontakten med konsultkollegorna och även om bemanningsföretaget försöker skapa arenor för möten så blir det faktiskt mest ytliga kontakter där också. Ännu efter fyra år kan jag inte påstå att jag känner någon av mina kollegor.

Bäst är självklart friheten och det att man slipper engagera sig för djupt i alla problem. På många ställen intrigeras det ganska rejält ska du veta. Då är det skönt att veta att man inte blir kvar så länge.

Det roliga är att man hela tiden utvecklas, får nya arbetsuppgifter och att man kan som "bench marka" sin egen kunskap. Ta den kunskap man har och tillfoga den man får på det nya uppdraget.

Sen kan jag också säga att jag blivit mycket bättre på kontaktskapande och fått en mycket större social kompetens än jag hade innan.

Fast sen är det ju det där med lönen. Jag skulle ljuga om jag sa att jag var nöjd med lönen, men jag har ju blivit tvungen att prioritera. När min man dog kunde jag inte fortsätta att arbeta som jag gjorde tidigare. Han arbetade mycket

mindre än jag och tog en stor del av ansvaret för barnen. Det gick helt enkelt inte att fortsätta med 10 till 12-timmars arbetsdagar. Så då blev jag konsult.

Som konsult har jag valt att inte arbeta på tunga uppdrag med långa dagar utan istället valt deltidsuppdrag. Det har gjort att ekonomin blivit mer ansträngd men också gjort att jag fått mer tid med barnen, vilket känns viktigt eftersom de bara har mig.

5.1.8. Hanna

Hanna och jag träffas på bemanningsföretaget. Hon är mellan uppdrag och hjälper därför till med en del marknadsföringsarbete inne på bemanningsföretagets kontor. Lite ironiskt beskriver hon jobbet som ett arbete där hon får använda all sin akademiska utbildning – hon klistrar helt enkelt kuvert innehållande höstens marknadsföringsutskick. Hanna berättar att konsultjobbet är hennes första egentliga arbete. Efter avslutade studier födde hon i rask takt två barn och var hemma med dem medan maken jobbade. Hon berättar:

Jag valde faktiskt att bara söka mig till bemanningsföretag när jag beslutade mig för att börja jobba. Jag hade några kompisar som jobbade som konsulter och de trivdes jättebra. Genom dem förstod jag att det nog inte skulle bli så lätt att hitta tillräckligt kvalificerat jobb om jag ville jobba mindre och ha mer tid med barnen.

Jag såg konsultjobbet som en möjlighet att få mer tid med barnen, helt enkelt. Min man jobbar långa dagar, ibland både 10 och 15 timmar. Jag ville inte ha det så i mitt jobb. Eller egentligen... Det skulle ju helt enkelt inte ha funkat med två små barn att båda jobbar 60 timmar i veckan, så jag såg det egentligen inte som något val.

Jag går egentligen bara ut på rena redovisningsjobb och det är klart att det kan bli lite tråkigt ibland men det är svårt om man inte vill arbeta heltid. Inte så att jag tycker att redovisningen är tråkig men det är ju inte särskilt mycket som händer där så att säga.

Det bästa är att jag hela tiden träffar nytt folk, jag får lära mig massor om branschspecifik redovisning och även om inte redovisningen som så förändras så ändras i alla fall sättet som man använder den på.

Så ser jag ju också att man inte ställer lika höga krav på att jag ska ställa upp på en massa extraarbete som inhyrd. All extratid får ju det inhyrande företaget betala extra för och då tänker de sig för innan de kräver att jag ska stanna.

Det passar mitt liv just nu. Sen vet jag inte. När ungarna blir större kommer jag nog att söka mig till något större företag eller åtminstone så stort att jag kan arbeta som controller.

Jag frågar om hon tycker att hon får tillräckligt med stöd och utbildning från bemanningsföretaget:

När det gäller utbildningen så är det ju som så att all vidareutbildning bemanningsföretaget ordnar sker ju på kvällstid – obetald kvällstid. Det funkar sällan för mig.

De flesta andra aktiviteter för konsulterna är också på kvällstid och det gör att jag inte kan vara med på sånt så ofta som jag skulle vilja. Det har gjort att jag inte känner mina kollegor så bra som jag skulle vilja.

Framförallt skulle jag önska att jag visste lite mer om deras kunskap så att man kunde ringa varandra om man stöter på problem ute på uppdraget. Det ska finnas någon form av bank för konsulternas specialiteter på bemanningsföretaget över konsulterna, men jag har aldrig haft ork eller lust att sätta mig in i den – förresten skulle det kännas lite konstigt att ringa upp någon man knappt har träffat och ställa invecklade frågor om redovisning. Konsultchefen säger ju att man ska få allt det stöd man behöver och att om man känner behov av hjälp kan man alltid ringa in till kontoret så hjälper de till med kontakten.

Ett av mina uppdrag blev lite jobbigt, jag trivdes inte särskilt bra och man hade från det inhyrande företags ledningsgrupp inte förankrat idén om att ta in hjälp utifrån. Det gjorde att jag blev rätt isolerad ute på uppdraget, arbetskamraterna ville inte ha mig där och gav mig inga egentliga arbetsuppgifter.

Jag ringde då konsultchefen och bad om hjälp. Hon kontaktade det inhyrande företaget och man bytte ut mig mot en annan konsult – det intressanta var att hon inte alls hade samma upplevelse som jag.

Fast jag vet ju andra konsulter som inte fått samma hjälp när det gått åt skogen på uppdraget.

5.2. Vad gör dig särskilt lämplig att arbeta som konsult?

Jag har valt att sammanställa de intervjuades svar på min slutfråga om karaktärsdrag under en gemensam rubrik. Jag väljer att presentera dem i samma ordning som i intervjuerna ovan.

Carina säger:

Jag är ganska allsidig i min kunskap. Jag är också ganska snabb på att sätta mig in i nya arbetsuppgifter.

Jag ser mig också som ganska prestigelös – det är inte särskilt viktigt med fina titlar och flashiga arbetsuppgifter.

Jag är nog också en sån som får saker gjorda.

Fast den stora tillgången när det gäller konsultrollen är nog ändå att jag ser mitt arbetsliv som en möjlighet till ständigt lärande. Jag tror att man måste vara nyfiken och öppen...

Sen ska man väl vara flexibel också, åtminstone står det så i annonserna!

Fatima skrattar i telefon när jag frågar varför hon är en bra konsult:

Jag vet inte ens om jag är en särskilt bra konsult egentligen. Jag älskar att lära mig nya saker och drivs av en viss otålighet.

Jag gillar verkligen när saker förändras och det är åtminstone mer omväxlande att arbeta som konsult än som fast anställd. Förändring kräver också engagemang och jag måste få engagera mig – i mitt arbete, i konflikten i Irak²⁵, i allt som är spännande och gör livet värt att leva.

Sen bryr jag mig inte så mycket om triviala småsaker i tillvaron, det spelar väl ingen roll om man missar en tunnelbana – det kommer ju flera. Jag engagerar mig hellre i de stora frågorna.

Annas förklaring till att hon fungerar som konsult:

Jag är öppen och social, en glad skit helt enkelt.

Det underlättar så klart om man är öppen och social – men det får inte gå till överdrift. Jag vet flera av mina kollegor som fått problem då det blivit för

²⁵ Fatima åkte tillbaka till Irak så fort det blev möjligt. Då hade hon inte haft möjlighet att besöka Bagdad sedan de flydde i slutet av 70-talet.

personligt. Du kan inte vara allt för öppen i början för det kan slå tillbaka i ett senare skede. Det blir en balansgång mellan öppenhet och integritet.

Jag har också ganska duktig på att känna av min omgivning. Denna egenskap blir viktig eftersom man inte alltid kan visa sig från sin allra duktigaste sida. Annars kan man trampa någon på tårna och det är aldrig bra som inhyrd.

Man måste nog vara lite av pedagog också – även om jag inte kan säga att skulle vara min starka sida faktiskt – genom att man nästan får lura på medarbetarna sina kunskaper. De kan bli oerhört stötta om man rusar in och pekar på vad de gjort för fel. Då är det bättre att vara lite försiktig och säga: "bra, så kan man också göra, det fungerar" och sedan visa på andra sätt som är lättare att göra...

Barbro, som jag träffade vid en lunchintervju, hör frågan och väljer att hämta kaffe till oss båda innan hon svarar:

Jag är en seriöst arbetande kvinna vars talang är att jag kan leverera snabbt och ofta adekvat.

Jag är inte en särskilt öppen person men ganska duktig – numera vill säga – på att forma in mig i gruppen, det har jag lärt mig som konsult.

Jag är rak och tydlig men har också tillräckligt med självdistans för att inse att det alltid kommer att finnas någon som är bättre.

Numera är jag också tillräckligt självsäker för att inse att det faktiskt räcker med att vara bra.

Och så skulle jag nog säga att det är viktigt med lyhördhet och ett brett kunnande.

Daniela säger sig, precis som Fatima, inte veta om hon är en särskilt bra konsult. Men förklarar ändå:

Jag vill ju egentligen bara ha kul på jobbet och utvecklas. Samtidigt som jag vill kunna ha så mycket ledigt som möjligt.

Jag måste väl säga att mina bästa konsultegenskaper är att jag är glad, social och självständig.

Sedan tycker jag det är fruktansvärt trist när det samma sak dag ut och dag in – jag gillar omväxling... och utveckling!

Elisabeth, som intervjuas via telefon, suckar lite innan hon svarar:

Jag vet inte om man kan säga att jag är en typisk konsult. Jag känner ibland att jag nog inte skulle ha varit kvar om det inte varit så att jag fått så långa uppdrag. Jag skulle nog hellre arbeta på en vanlig tjänst om jag ska vara ärlig. Jag känner mig inte riktigt hemma med den där klämkläcka attityden vissa av de andra konsulterna har. Jag tycker att det är lika läskigt varje gång jag ska gå ut på ett nytt företag. Jag har faktiskt fått ett erbjudande som jag funderar på att ta...²⁶

Men jag tror i alla fall att man måste ha en allsidighet, och bredd, i sitt kunnande.

Man kan inte sträva efter maktpositioner för det får man sällan, eller aldrig, som konsult.

Sen måste man ha en önskan om att lära sig och utvecklas, tror jag.

Git verkar också ha funderingar på om hon vill fortsätta som konsult:

Jag börjar väl känna att det kanske inte räcker med alla dessa ganska ytliga kontakter. Jag längtar efter att tillhöra en grupp på ett mer riktigt sätt. Det blir lite ensamt när man hela tiden byter arbetskamrater.

Fast jag vet inte heller om jag orkar engagera mig tillräckligt för att ta ett fast arbete.

En bra konsult ska väl kunna lite av varje, helt enkelt vara lite av en generalist.

Min kompis sa att konsulter nog inte kunde behålla ett fast jobb eftersom de verkar tröttna så snabbt. Och det är kanske det som kännetecknar en bra konsult; otåligheten med en ständig önskan om förändring som följd. Fast jag vet inte, eftersom man inte heller får vara för otålig eftersom man faktiskt förväntas slutföra uppdrag som kanske inte alltid är så roliga.

I alla annonser står det ju att vi måste vara flexibla men vad betyder det egentligen? Jag skulle inte vilja påstå att jag skulle kalla mig själv särskilt flexibel – det låter ju som om man är villig att stå ut med allt. Det gör inte jag.

²⁶ Jag vet att Elisabeth numer inte arbetar som konsult utan istället sitter som fast anställd som controller på ett stort företag.

Jag skulle hellre säga anpassningsbar, för mig låter det inte lika eftergivet som flexibel.

Hannas svar på frågan om vad som gör henne till en bra konsult kommer efter en stunds tvekan:

Alltså det är svårt att veta. Jag är ju en ganska nyfiken människa och också ganska social och utåtriktad, men...

Det är ju egentligen inte därför jag är konsult. Jag tyckte mig inte ha något val när jag började söka jobb.

Fast jag vantrivs ju inte och det beror nog på att jag tycker att det är roligt att jobba och utvecklas.

Jag ser också att jobbet ger mig en ständig möjlighet till utveckling och utforskning vilket är viktigt för mig eftersom jag är en sån där person som alltid måste få veta allting.

Alla dessa kvinnor har nu fått berätta sina egna historier. Detta har skett vid olika tidpunkter och situationer, vilka varit anpassade till dessa kvinnors arbete och livssituation. Varje historia är ju självklart unik för den människan men också präglad av intervjutillfället. Jag anser ändå att de går att jämföra med varandra, vilket kommer att vara min intention under följande kapital.

6. Analys

Genom att använda de intervjuades egen tolkning av sin upplevda situation, som framkommer i ovanstående intervjuer, kommer jag försöka att reducera ner dessa uttalanden till några gemensamma nämnare.

6.1. Samhälleliga strukturer

6.1.1. Assimilering

I intervjuerna som gjorts uttrycker konsulterna – explicit eller implicit – det frivilliga i sitt val att arbeta som konsult. När jag nu läser och analyserar vad som framkommit under intervjuerna anser jag det viktigt att framhålla att frivilligheten kanske inte är så frivillig. Även om arbetet

kanske kan ses som självvalt så tycker jag mig se att det i nästan alla fall är de samhälleliga strukturerna i vilka många kvinnor verkar som styrt deras val.

Som framkommit i bl.a. uppsatsfrågan har jagi denna uppsats valt att intervjua personer som arbetat mer än två år som konsult. Begränsning gör att de kvinnor som intervjuats är de som antagit de villkor som råder i bemanningsbranschen men också den diskurs som är accepterad där. Detta innebär att intervjupersonerna blir rensade från de personer som inte godtar villkor och diskurs, men detta är också en av grundbultarna i frågeställningen eftersom jag där de facto söker efter dessa individer.

Kanter (Kanter 1977) har pekat på hur antalet har betydelse när hon sett på de kvinnor som befinner sig i chefsposition. Det faktum att de är i minoritet gör att dessa kvinnor hamnar i en avvikarposition, vilket i sin tur ger upphov till strukturella effekter som synlighet, assimilering och kontrast. Om vi omsätter detta resonemang till att gälla de kvinnor som söker sig till konsultyrket skulle detta innebära att konsulter förväntas eller till och med tvingas bete sig på ett speciellt sätt. Med synlighet menas här att kvinnor uppmärksammas och syns mer just på grund av att de befinner sig i minoritet. Assimilering innebär att avvikare inte får vara individer utan tvingas in i befintliga stereotypa roller. Utifrån detta resonemang talar Kanter också om kontrasteffekten, vilken innebär att när någon annan kommer in i gruppen blir majoriteten medvetna om sin egen kultur och reagerar med att värna om densamma för att inte förlora den. Under arbetet med denna uppsats har jag slagits av att det kan vara samma avvikarposition som finns bland de konsulter som inte passar s.a.s. inom ramen för hur en konsult skall vara. Det skulle kunna vara denna kontrasteffekt som gör att vissa individer väljer att lämna yrket. Om majoriteten väljer att ständigt poängtera för avvikaren vilken kultur som gäller så blir alternativen, som då står avvikaren till buds, antingen acceptera kulturen eller lämna gruppen. Vi får då en grupp av konsulter som har accepterat att vissa regler och viss kultur gäller för konsultyrket och om man väljer att gå utanför detta ramverk blir följden att man mer eller mindre drivs att lämna yrket.

Följaktligen kan vi se att de kvinnor som väljer att stanna inom konsultyrket har assimilerat konsultrollens förväntningar i motsats till dem som lämnar arbetsformen.

6.1.2. Frivilligt eller tvingande

I nästan alla intervjuer jag gjort har kvinnorna framhållit att valet av konsultyrket var frivilligt. Några av de intervjuade påtalar att de blivit konsulter av slumpartade orsaker; en bekant ringer och frågar om Carina vill ta ett tillfälligt uppdrag och Barbro skulle också bara ta ett

kortare uppdrag för att sedan göra något annat. Men alla, utom möjligen Elisabeth, framhåller frivilligheten i sitt val.

När konsulterna får frågan varför de tycker att de passar som konsult, är det några av dem som inte säger sig veta om de egentligen är någon särskilt representativ konsult. Men även hos dessa kan man se att det finns en viss prestigelöshet – det är inte viktigt med titlar och positioner. Den yrkesstolthet konsulterna framhåller är istället lärande och förkovran. Många framhåller att de är öppna och sociala människor som gillar att träffa nya människor och hamna i nya situationer samtidigt som samma personer säger sig vilja distansera sig från de intriger och problem som uppstår på arbetsplatser. Den konsultchef som intervjuats framhåller vikten av allsidighet i sitt kunnande och det är också något som några av konsulterna framhåller. Carina säger t.ex. *"Du förväntas kunna allt..."* och att du *"... förväntas klara dig själv."* Stoltheten ligger i stället i att konsulten är mångsidig, har ett brett kunnande och är självständig.

Tre av de intervjuade hade mindre erfarenhet än de andra konsulterna. Daniela och Hanna var nyutexaminerade och Fatima har invandrarbakgrund. Alla tre saknar verifierbar svensk praktik vilket gör att de har samma utgångsläge erfarenhetsmässigt i arbetsmarknadens ögon. Utifrån vad som framkommit ur intervjuerna kan man se att de väljer konsultyrket för att de därigenom hoppas få den erfarenhet som krävs för att få ett fast arbete. Fatima säger sig vilja *"... visa att jag klarade av spåket"* medan Daniela rent ut säger att hon inte *"... hade någon som helst erfarenhet..."*. Fatima och Daniela har sökt jobb men inte ens fått svar medan Hanna ansåg att det var hennes enda väg att få ett kvalificerat deltidsjobb eftersom hon *"... ville jobba mindre och ha mer tid med barnen"*.

Frivilligt – eller tvingande – har flera av konsulterna varit tvungna att hitta något sätt att kombinera krav på inkomst med krav från privatlivet som kan gälla allt från barn och/eller man till krävande fritidsintressen.

Ingenstans blir väl genusperspektivet (Alvesson and Due Billing 1997) tydligare än när man betraktar de kvinnor som har barn. De tre kvinnor, Anna, Git och Hanna, som har små barn hänvisar ofta till dessa vid valet av arbetet som konsult. Trots att varken Anna eller Hanna är ensamstående anser de att ansvaret för familjen ligger på dem, de framhåller det som att det är ett frivilligt val (Björk 1996) även om de också ser att det egentligen inte finns något val. Anna säger sig *"... inte sticka under stol med att huvudansvaret ligger på henne"* och Hanna framhåller att *"... skulle helt enkelt inte ha funkat med två små barn att båda jobbar 60 timmar i veckan..."*, vilket bekräftas av Git som *"... inte kunde fortsätta med 10 till 12-timmars arbetsdagar"* när maken dog. Genus, som ju visar på könet som en social konstruktion,

påverkar alltså deras upplevelse av ansvaret i rollen som mamma, det är på dem kravet ställs – uttalat eller outtalat – att anpassa sitt yrkesval och sin karriär. På samma sätt upplever Anna och Hanna att deras mäns arbeten är viktigare än deras eget. I alla dessa fall kan vi se hur de sociala konstruktionerna om kvinnlig underordning (Wahl, Holgersson et al. 2001) påverkar de intervjuades val. De ifrågasätter inte ens valet utan ser beslutet om att arbeta deltid eller anpassa sin arbetssituation till mannens som den självklara lösningen på familjens situation. Git är däremot mycket medveten om sin förändrade situation. Efter makens död tvingas hon att anpassa arbetstiden till barnens schema. Hon anser istället att det är dessa omständigheter som tvingar henne att avstå från långa arbetsdagar på kontoret vilket skulle vara ett krav vid en konventionell anställning.

I några fall kan vi se hur de intervjuade i sina tidigare anställningar kringkurits av den möjlighetsstruktur (Kanter 1977) som skapats av kvinnors underordnade ställning i många organisationer.

Vi kan också se orsaker som kan anses vara direkt könsbundna upplevelser. En av de intervjuade; Barbro, tyckte att det faktiskt inte räckte med att vara duktig och arbetsam istället säger hon att hon *"... kunde jobba hur mycket som helst men det var aldrig tillräckligt."* Hon säger att hon blev omsprungna av de yngre män som anställdes efter henne i organisationen. Hon ser detta som uttalat diskriminerande och valde också att sluta sin anställning eftersom hon inte kände att hon kunde komma vidare inom organisationen. I Barbros fall kan vi också tydligt se hur den homosociala reproduktionen hos hennes överordnade leder till att hon gång på gång förbises av män. Återigen gör möjlighetsstrukturer (Kanter 1977) att hennes handlingsutrymme kringskärs men här ser vi också hur konflikter, grundade på makt och auktoritet (Hatch 1997), inte kommer upp till ytan. När hon konfronterar sin chef vill han inte känna till något förbigående eller någon diskriminering. Barbro känner sig så maktlös att hon ser sig tvingad att lämna organisationen.

Fatima berättar att hon sökte en annan tjänst på det företag där hon var timanställd. Hon fick inget svar. Hon har svårt att avgöra om det uteblivna svaret berodde på det faktum att hon är av utländsk härkomst. Dock gör en anonymiserad presentation av henne som konsult att företaget väljer att ta in henne till tjänsten. Hon berättar vidare hur hon av en underordnad får en fördomsfull kommentar om sitt ursprungsland och hon inser att hon skulle löpa ännu större risk att utsättas för diskriminerande påhopp om hon burit slöja.

I båda fallen tycker jag följaktligen att man tydligt kan se hur möjlighetsstrukturer (Kanter 1977) påverkar deras val. Barbro arbetade i en organisation som inte tydliggjorde att kvinnor kunde avancera och hennes chefs referensramar inkluderade inte kvinnliga chefer. Som

tidigare nämnts kan det vara behovet av konformitet hos cheferna som skapar föreställningar om hur en chef skall vara vilket får till följd att de reproducerar sig själva. Fatima upplevde samma sak, även om hon inte tycker sig kunna avgöra om diskrimineringen gäller henne som kvinna eller som invandrare. Denna dubbla stigmatisering gör det dock ännu svårare för henne att se några utvecklingsmöjligheter. Båda kvinnorna väljer också att lämna de organisationer de har verkat i för att söka sig en annan position.

Således är de sociala strukturer i samhället som gör att de kvinnliga konsulterna tvingas in i yrkesvalet. Om tvånget är uttalat eller inte påverkar egentligen inte utfallet eftersom kvinnorna inte har något egentligt val om de vill befinna sig på arbetsmarknaden.

6.2. Karriärval

Som beskrivits i teoriavsnittet kan ordet karriär användas på många olika sätt och också ha olika innebörd beroende på vem man frågar. Här kommer jag att försöka analysera om det går att fastställa om jag bland de intervjuade kan se några grupperingar.

I alla intervjuer uttalas det, även om inte detta sker explicit, vad konsultens hållpunkt i livet är, dvs. det som hon inte är villig att avstå från. Det är dessa hållpunkter som utgör grunden för vad som kan anses vara den individuella konsultens "career anchor". Det är här viktigt att komma ihåg att Schein (Pugh 1971) framhåller att det är personens värdering och kriterier för värdering av arbetet som avgör hur hennes bild av arbetslivet och sin roll i detsamma ser ut. Hos några av konsulterna är det mammarollen som upplevs som det viktigaste kriteriet i livet, medan andra har fritidsintressen som styr deras yrkesval.

Följden blir att jag kan tycka mig se en viss trend hos ett stort antal av konsulterna att de har vissa viktiga grundsatser i livet som har avgjort deras val. Det blir helt enkelt som så att även om arbetet skall vara utvecklande och lärorikt får yrkeslivet inte inverka i allt för stor grad på det som är viktigare. Konsulterna väljer därför att avstå från den traditionella, hierarkiska karriären för att istället välja en alternativ karriär. Som tidigare nämnts visar Wahl (Wahl, Holgersson et al. 2001) på hur kvinnor strategier skapas utifrån den konstruktion av kvinnlighet som organisationen framkallar.

Det blir följaktligen av ren självbevaringsdrift som konsulten väljer att rättfärdiga de val hon gör med en önskan om en annan typ av karriär.

6.2.1. Konflikt och ansvar

Hälften av de intervjuade tar upp att det är skönt att slippa de interna konflikter och organisatoriska problem som uppstår på en arbetsplats. Anna säger sig vara glad att hon

"... slipper allt tjafs" och Elisabeth tycker att det är skönt att hon slipper "... reta sig på arbetskamrater som inte gör det de ska." Några av dem nämner det till och med som ett skäl till att arbeta som konsult. Som visats i teoriavsnittet kan skälen till att människor upplever konflikter (Hatch 1997) som svåra och problematiska vara flera. Självklart kan det bero på att konsulten kanske upplevt rent individuella konflikter med någon arbetskamrat eller aldrig upplevt konfliktens positiva påföljder, men detta har inte framkommit i några intervjuer. Vad som däremot har framskymtat är att dessa kvinnor upplevt sin underordnade ställning som ett problem när konflikter uppstår. Ett bra exempel på detta är Barbros konflikt med sin närmaste chef som ju i realiteten leder till att hon lämnar sin tjänst. När dessa kvinnor inte sett möjlighet att påverka, men också kanske komma välbehållen ur konflikten, har man istället valt ett annat sätt att få utföra sin profession; hon lämnar organisationen och söker istället en yrkesroll där hon inte förväntas delta i konflikterna. I konsultyrkets roll ligger t.o.m. förväntningar om att inte delta i de konflikter som uppstår i de organisationer där uppdraget finns.

Några nämner också att det är skönt att slippa ansvar, för personal och för resultat. Det är särskilt tydligt hos dem som också har huvudansvaret för barnen. Anna säger till och med att det är "... egentliga skälet till att jag gillar konsultyrket..." Det framskymtar att det är som om orken inte räcker till för både och. Huvudansvar för hem och familj (Björk 1996; Wahl, Holgersson et al. 2001) vilar fortfarande tungt på dessa kvinnors axlar och det är sannolikt så att orken inte räcker till både ock.

Även om de intervjuade använder frivilligheten som argument för att just *deras* familj valt denna lösning tycker jag mig se samhällets starka sociala strukturer om vad kvinnor förväntas vilja och förväntas göra som en förklaring till att deras val ser ut som de gör.

6.2.2. Arbetstillfredsställelse

Forskningen har visat (Fincham and Rhodes 199X; Bolman and Deal 1991) att feedback är viktigt för att människor skall känna arbetstillfredsställelse och motivation. Carina och Barbro säger sig inte fått tillräckligt mycket erkännande för sitt tidigare engagemang i sina fasta anställningar. De väljer istället konsultyrket för att slippa bli besvikna över att inte få erkännande i ett traditionellt företag. Daniela talar om att "*Folk blir glada när jag kommer...*" och att det ofta uttalas explicit till konsulten, t.ex. säger Elisabeth att hon "... fått mer uppskattning som konsult än som anställd."

Den stora gemensamma nämnaren för konsulterna blir dock strävan efter lärande. Alla åtta nämner på olika sätt lärande och utveckling någon gång under intervjuerna. I nästan alla

intervjuer nämner också den intervjuade orden utvecklas eller utveckling. Någon framhåller hur utvecklande det är att ständigt utmana sig själv och sin kunskap, en annan vikten av att ständigt få utvecklande arbetsuppgifter. Som forskningen visat (Fincham and Rhodes 199X; Weick 1969; Pugh 1971; Bolman and Deal 1991; Hellgren and Löwstedt 1997; Robbins 2001) så står individens behov av tillväxt och utveckling i centrum för arbetstillfredsställelsen. Hackman och Oldham visar på att ju större behov av tillväxt, utveckling och lärande personen behöver, desto större blir upplevelsen av detta. I några intervjuer nämns också glädjen av att kunna utveckla och förbättra arbetet eller det inhyrande företagens rutiner. McClelland visar på att det t.ex. kan vara människors behov av prestation som driver deras önskan om att göra arbetet bättre och effektivare.

Som nämnts ovan är ett av de gemensamma dragen hos konsulterna deras önskemål om utveckling och lärande. Barbro talade om att "*ständigt utvecklas och lära mig mer...*", Git talar om att "*hela tiden utvecklas...*" och Hanna beskriver det som att "*jag får lära mig massor...*". Dessa uttalanden står dock i stark kontrast till att Daniela t.ex. anser att hon "*inte får så mycket vidareutbildning och kompetenshöjande kurser...*" och att Hanna påpekar att den utbildning som bemanningsföretaget erbjuder alltid sker på "*kvällstid – obetald kvällstid.*" Dessa något motstridiga uppgifter som framkommer ur intervjuerna tolkar jag som att konsulterna helt accepterat den diskurs om lärande som råder inom bemanningsföretaget, där man hela tiden framhåller av yrket som "*flexibelt*", "*utvecklande*", "*lärorikt*" och "*spännande*". Att konsulterna bortser från sin saknad av vidareutbildning blir då, enligt Weick (Weick 1995), ett sätt att skapa mening åt sitt val. Weick pekar på hur personer selektivt tar till sig de fakta som stödjer personens val. Även om de tillstår att de saknar konkreta kurser och utbildning så rättfärdigas det med att konsulterna istället väljer att se på yrkets utförande som en form av vidareutbildning och utveckling.

Här skulle jag vilja lägga in liten reflektion jag gjort på det som *inte* framkommit ur intervjuerna; Ingen av konsulterna nämner avsaknad av återkoppling till det de utfört i ett uppdrag, vilket jag anser är mycket intressant med tanke på att konsulterna ofta talar om lärande. Ofta talas om behovet av feedback och återkoppling (Fincham and Rhodes 199X; Bolman and Deal 1991) när det kommer till människors behov av t.ex. självförverkligande och arbetstillfredsställelse men hos konsulterna förekommer inte detta alls. Som tidigare skrivits beskriver Brunsson (Brunsson 1986) vikten av att det inte finns motstridande krav i den diskurs som finns i organisationen. Avsaknaden av återkoppling till "vad som hände sedan" blir följaktligen ett område som konsulterna inte alls kan diskutera eftersom det står i så stark kontrast till den rådande diskursen.

Samtidigt som vi då kan se hur konsulterna rättfärdigar sina yrkesval med hjälp av resonemanget om utveckling och lärande skulle vi också kunna se på konsulterna utifrån de teorier som tidigare presenteras om hur en person kan söka sin interna karriär utefter en annan dimension (Pugh 1971) än den allmänt vedertagna. Om vi väljer att se konsultyrket som den horisontella linjen av de karriärinjer som Schein (Pugh 1971) beskriver, skulle således konsultens förflyttning ske horisontellt för att växa i kunskap och färdigheter. Men det skulle också kunna betyda att konsulterna fullt ut accepterat organisationers ideala synsätt på kunskapssökande medarbetare (Letiche and van Hattem 2000) och gjort det till sin egen sanning, eftersom konsulten då är tillräckligt intelligent och motiverad för att tillföra organisationen det organisationen säger sig behöva.

Ur bemanningsföretagens synvinkel skulle detta då självklart innebära att man strävar efter att ha konsulter som ständigt önskar lära sig, människor som finner sin arbetstillfredsställelse i lärande och utveckling (Hellgren and Löwstedt 1997). Men också att man eftersträvar att finna personer som inte är intresserade av en hierarkisk karriär eller en lateral inflytelse-skapande dito utan istället vill ha anställda som strävar efter en horisontell karriärsutveckling (Pugh 1971).

Även om lönen inte har varit något stor fråga i intervjuerna väljer jag ändå att kommentera detta något eftersom några av konsulterna tar upp "problemet". Barbro säger t.ex. att hon troligtvis hade haft "... *kraftiga lönepåslag...*" om hon valt en traditionell karriär och Git ser också att hon skulle ha kunna haft en högre lön om att fortsätta med sina långa arbetsdagar och tunga uppdrag. Ovedersägligt är att lönenivåerna inte befinner sig på samma nivå som för en liknande fast tjänst i det privata näringslivet, den konsultchef jag intervjuat bekräftar också detta. Både Maslow (Fincham and Rhodes 199X) och Herzberg (Bolman and Deal 1991) visar i sin forskning att det inte är den avgörande faktorn för hur en person trivs med sitt arbete, dock kan det vara en orsak till vantrivsel. I de fall där lönenivån diskuteras så löper intervjun vidare till att gå över till att det ändå inte är lönen som avgör. Dvs. den driver inte personen till att istället gå till en fast tjänst.

Av intresse kan dock vara att den konsultchef som intervjuats hänvisar till kravet på debiterbar tid som ett av de skäl som de konsulter anger som lämnar bemanningsföretagen. Jag har tidigare bara nuddat vid företeelsen att bemanningsföretaget har krav på konsulten att alltid kunna debitera hela sin arbetstid. Många av de konsulter som valde att lämna yrket uppgav att det var kravet på att ständigt kunna debitera 40 timmar per vecka som gjorde att de valde att sluta. Det upplevs som krävande och frustrerande för många konsulter och gör också att de istället söker sig fasta tjänster där man ju ofta har t.ex. flexitid.

Under sådana förhållanden har dessa kvinnor valt att finna sin arbetstillfredsställelse i sitt personliga lärande och sin privata utveckling och valt att bortse från den monetära belöningen. De rättfärdigar den dåliga löneutvecklingen med att yrket ger dem det de egentligen eftersträvar i livet – lärande och utveckling.

6.3. Bemanningföretagens rekryteringsstrategi

I bemanningföretagens annonser talas mycket om flexibilitet. Med det tycks bemanningföretagen mena att konsulten ska kunna anpassa sig till de olika företag och situationer hon hamnar i. När man intervjuar konsulterna så tycker jag mig dock se att det inte är så självklart vem eller vad som är flexibelt. Daniela vill t.ex. ha möjlighet att utföra sina "... *ganska tidskrävande hobbies...*" och Anna vill ha utrymme för hjälpa sin man "... *hans affärskontakter...*". Nästan alla talar om flexibiliteten även om det inte alltid sker explicit, men det är tydligare hos vissa än hos andra. Det som framgår är att de som framhåller flexibiliteten, gör det på grund av att de också prioriterar annat i livet än arbete.

Även om många av konsulterna är mångkunniga och har så pass gedigen erfarenhet att de kan placeras på många olika typer av uppdrag så tycks inte detta vara det huvudsakliga skälet till yrkesvalet när jag intervjuar dem. Carina tar upp flexibiliteten i form av de inhyrande företagens förväntningar på hennes kunskap. Elisabeth talar om hur hon hela tiden ser nya aspekter på yrket genom att hon anpassar sig till uppdragen. Båda skälen handlar i grund och botten åter igen om lärande och utveckling.

Det tycks istället vara så att flera av konsulterna ser arbetets inbyggda flexibilitet som det avgörande för att man väljer yrket. Det faktum att personen kan påverka den tid arbetet får ta, i form av deltid eller sammanhängande ledighet mellan uppdragen.

Om behovet av flexibilitet är frivilligt eller påtvingat av yttre omständigheter är dock en annan sak. Vi ser att Fatimas politiska engagemang och Danielas fritidsintressen skapar ett behov att kunna påverka hur mycket de arbetar. Hos Barbro, Git och Hanna är det istället ansvaret för barn och hem som gör att det väljer konsultyrket. De säger sig inte kunna ta ett fast jobb eftersom det, med största sannolikhet, skulle kräva mer av deras tid men också ett annat engagemang än vad konsultjobbet innebär.

Är det då så att den viktigaste egenskapen är flexibiliteten när bemanningföretagen rekryterar sina konsulter? Konsultchefen svarade "Njaa" vid en direkt fråga och hänvisade till att det finns många egenskaper som anses minst lika viktiga; bredden på kunskapen, attityden till professionen etc. När vi diskuterade varför majoriteten av konsulterna är kvinnor sade hon att de på bemanningföretaget gärna anställer kvinnor. Skälet till detta var att de

kvinnliga konsulterna var mer lättplacerade än de manliga. Det var inte bara det att kvinnorna var mer lättanpassade utan också att de flesta kvinnorna kunde tänka sig att ta arbetsuppgifter som både låg över och under deras nivå. Hon sa också att det inhyrande företaget såg med mer positiva ögon på en kvinna. Detta skulle kunna bero på att de medarbetare som finns på företaget där konsulten blir placerad inte känner sina positioner lika hotade av en kvinna som de skulle kunna göra av en man. Återigen kan vi se hur möjlighetsstrukturerna påverkar människors förväntningar av manligt och kvinnligt.

Detta skulle kunna tolkas som att det är de samhällseliga strukturerna om kvinnors underordning som skapar bemanningsföretagens preferens för att anställa kvinnor. Denna "fördel" till en eventuell anställning skulle då kunna sägas skapa den "frivillighet" med vilken kvinnor väljer att bli anställda som konsulter. Den anonymisering med vilken bemanningsföretagen ofta säljer sin produkt; konsulten, gör att de kvinnliga konsulterna bedöms utifrån sitt kunnande och inte sitt kön.

Mot detta – eller kanske som en symptom på detta – står den kommentar min kvinnliga VD en gång fällde gällande manliga gentemot kvinnliga konsulter:

"Jamen, det är ju bättre med en manlig konsult för det ger företaget mer status."

7. Sammanfattning

Jag tycker mig under arbetet med denna uppsats hela tiden kommit tillbaka till de sociala strukturer som styr våra val. Jag ser självfallet att dessa strukturer gäller alla individer som lever i ett samhälle. Men vad jag också ser är att de val vi människor kan göra i den lilla fyrkantiga låda som strukturerna ger oss reduceras mer för kvinnor än för män. Jag tror också att detta är ett av de tyngsta skälen till att det de facto är fler kvinnor än män i denna del av bemanningsbranschen som jag valt att undersöka.

Har jag då svarat på frågan om varför kvinnor väljer att arbeta som konsulter? Jag hoppas att jag i alla fall med all önskvärd tydlighet visat att detta karriärval som kvinnor gör genom att låta sig "hyras ut per timme" som konsulter styrs av den möjlighetsstruktur som finns i traditionella organisationer. Det faktum att kvinnor befinner sig i underordnad ställning i samhället och i organisationer gör att konsulterna försöker se vilka möjligheter de har i rådande ordning och anpassar sig därefter. I några intervjuer framkom också att de kvinnliga konsulterna inte uppskattade de konflikter som uppstod i traditionella organisationer och att man därför valde detta alternativ. Jag tycker mig dock också här se ett visst samband med

de möjlighetsstrukturer som råder och att underordningen gör att kvinnorna känner sig slagna på förhand.

Jag har också visat på de tendenser som finns inom bemanningsföretaget att aktivt välja kvinnor när de rekryterar konsulter. Genom detta anser bemanningsföretaget sig få konsulter som både är mer lättplacerade arbetsuppgiftsmässigt samtidigt som de kvinnliga konsulterna upplevs som mindre hotfulla för de anställda som finns på det inhyrande företaget.

Frågan som ställdes i början av denna uppsats var:

Varför väljer kvinnliga akademiker att arbeta som konsult?

Mitt svar på frågan blir:

- ✓ att samhällets sociala strukturer kringsskär kvinnors valmöjligheter
- ✓ att samhällets sociala strukturer till stor del avgör vad kvinnor förväntas vilja och förväntas göra
- ✓ att möjlighetsstrukturer i företag minskar kvinnors karriärmöjligheter
- ✓ att de kvinnliga konsulterna rättfärdigar sitt yrkesval genom att eftersträva en annan typ av karriär som utgår från en önskan om utveckling och lärande
- ✓ att de konsulter som stannar länge lättare assimileras in i yrkets förväntningar
- ✓ att det är bemanningsföretagens rekryteringsstrategier som gör det lättare för kvinnor att erhålla arbete som konsult eftersom kvinnors underordning påverkar deras placerbarhet ute på uppdrag

Har jag då svarat på frågan om det finns ett gemensamt drag hos de kvinnliga konsulterna? Ja och nej. Jag tycker mig kunna se varför man börjar arbeta som konsult. Även om jag i denna uppsats inte ser något utpräglat gemensamt drag finns det ändå tendenser därtill. I kapitlen ovan har jag visat på vad kvinnorna anger för skäl till sitt val. Jag har visat på de teorier och den forskning som undersöker lärande, karriär och vad som motiverar oss människor i vårt arbete. Nästan alla de intervjuade nämner lärande i någon form när vi diskuterar varför de väljer att stanna kvar som konsult. De framhåller också att de genom sitt yrkesval får bekräftelse på sitt kunnande och att de tillför något till den organisation där de är inhyrda. Kvinnorna slipper, genom att bara vara "tillfälliga" medlemmar i organisationen, den genusbundna underordningen som annars råder i ett traditionellt företag. Att de framhåller sin strävan efter ständigt lärande, skapar mening åt deras val av yrke men rättfärdigar också deras att valet skett frivilligt. Men om detta skall anses vara "ett drag" kan dock diskuteras ytterligare.

Att jag valt att bortse från manliga konsulter hoppas jag har framgått med önskvärd tydlighet. Självklart har jag funderat mycket på om manliga konsulter hade påverkat resultatet och det som framkommit ur intervjuerna. Även om jag inte valt att undersöka manliga konsulter har jag dock under fem år arbetat tillsammans med några av dem. Min högst enkla analys av denna minoritet av män som arbetar inom bemanningsbranschen för ekonomer är att de flesta faktiskt har några gemensamma drag, eller att de egentligen skulle kunna delas i två grupper. Den ena gruppen är män som av olika anledningar prioriterar andra karriärval i livet precis som de kvinnor som valt att låta annat vara viktigt; barn, fritidsintressen osv. Dessa män trivs med att arbeta med kvinnor eftersom kvinnorna ofta har samma prioriteringar som de har. Sedan finns det också en annan grupp män som faktiskt skulle kunna karaktäriseras utifrån en norsk studie (Kvande and Rasmussen 1994) som visar på fyra kategorier män och hur dessa förhåller sig gentemot sina kvinnliga kollegor. De fyra kategorierna är Kavaljerer – äldre män som är kritiska till kvinnliga chefer, Konkurrenterna – som är positiva till jämställdhetsarbete i ord men inte i handling, Kamraterna – yngre män utan tillräckligt erfarenhet för att själva börja en klättring på karriärsstegen och Kometerna – män som känner sig trygga efter att redan i ung ålder etablerat sig som chef och därför ser sig positiva till kvinnliga kollegor. Den andra gruppen män, som oftast är väldigt seniora, skulle då kunna placeras in i gruppen Kometerna. Även om dessa konsulter inte är särskilt unga ligger deras ohotade trygghet i att de med sin tunga kunskap inte tycker sig konkurrera med kvinnorna om uppdragen. Att de inte ser lika seniora kvinnor, med lika tung erfarenhet som de själva som ett hot är i sig ett intressant uppsatsämne. Det skulle vara intressant att i en annan studie undersöka de manliga konsulternas skäl till yrkesvalet och se om det är detsamma som de kvinnliga konsulternas.

Att antalet manliga konsulter är så lågt i jämförelse med kvinnliga dito skulle kunna bero på att männen lever under andra sociala strukturer, vilket gör att vi vet att deras möjligheter till frivilliga val är större än kvinnors. Men det skulle också kunna vara yrkets låga status som gör att männen väljer bort att arbeta som konsult.

Vidare skulle det kunna vara intressant att granska det faktum att flera av konsulterna inte säger sig vara representativa för en konsult i ett bemanningsföretag samtidigt som de med självklarhet accepterar de normer som råder i konsult- och bemanningsbranschen. Det vore också intressant att fördjupa sig i frågan varför det fortfarande inte tycks vara riktigt "fint" att arbeta som uthyrd konsult eftersom konsulterna distanserar sig från rollen.

Det finns ytterligare en aspekt som blivit tydligt för mig under dessa intervjuer och som eventuellt kan handla om ett gemensamt drag hos konsulter. Även om det inte framkommer med önskvärd tydlighet ur de nedskrivna intervjuerna eftersom kroppsspråk och ansiktsuttryck

inte kan tydliggöras tillräckligt så tycker jag mig ha sett att det hos de intervjuade, och också hos många andra konsulter genom åren, finns en stark ironisk inställning och en viss distans till yrkesrollen. Jag vet att det finns en hel del teorier om just ironi och distans vilket skulle kunna ge svar på varför man väljer yrket eller i alla fall stannar kvar så länge som många trots allt gör, men detta kräver mer och fler djuplodande intervjuer än vad som ingår i denna uppsats.

Mina slutsatser i denna uppsats blir en sammanfattning i sammanfattningen. Jag anser att det är de strukturella villkoren i samhället som gör att dessa välutbildade kvinnor tvingas in i konsultyrket – de gör helt enkelt det bästa möjliga i en ofta omöjlig situation. Konsultyrket blir en överlevnadsstrategi då möjlighetsstrukturer för kvinnor – men också kvinnliga förebilder – saknas i traditionella organisationer.

8. Referenser

8.1. Intervjuer

Namn	Ålder	Bakgrund	Datum och plats för genomförande
Anna	55	Redovisning, beskattning, företagsekonomi, Stockholms Universitet Ekonomiansvarig på koncernnivå på olika större företag, 1980 - 1997 Konsult sedan 1997	2005-05-11 intervju på bemanningsföretaget
Barbro	38	Civilekonom, Högskolan Dalarna Ekonomichef inom ett svenskt multinationellt företag, 1990 - 1997 Projektledare organisationsförändring, 1997 - 2000 Konsult sedan 2000	2005-12-19 lunchintervju
Carina	50	Civilekonom, Handelshögskolan Stockholm Avdelningsdirektör Riksrevisionsverket och Riksgäldskontoret, 1981 -1986. Kommunal ekonomichef 1987 – 1996 Konsult sedan 1997	2005-04-28 lunchintervju
Daniela	35	Jur.kand. Uppsala Universitet och civilekonom, Stockholms Universitet Konsult sedan 2002	2005-12-27 intervjun utförd på kontoret
Elisabeth	42	Civilekonom Handelshögskolan Stockholm Ekonomiansvarig och redovisningschef 1990 – 2000 Konsult sedan 2000	2005-12-29 telefonintervju

Fatima	34	Utländsk ekonomiexamen, omfattande språkstudier	2005-12-28
		Ekonomiansvarig IT-företag samt andra "diverse påhugg" 1999 - 2000	telefonintervju
		Konsult sedan 2001	
Git	47	Civilekonom, Stockholms Universitet	2005-03-31
		Redovisnings- och ekonomichef, 1985 – 1997	intervjun utförd i hemmet
		Konsult sedan 1998	
Hanna	34	Civilekonom, Lunds universitet	2005-08-31
		Konsult sedan 2002	intervju utförd på bemanningsföretag
Inez	47	Konsultchef sedan 1995	2005-10-20
			besök på bemanningsföretaget
			2005-12-22
			telefonintervju

8.2. Litteratur

- Alvesson, M. and Y. Due Billing (1997). Kön och organisation, Studentlitteratur.
- Alvesson, M. and K. Sköldberg (1994). Tolkning och reflektion, Studentlitteratur.
- Andersson, B. (2006). Bemanningföretag växer med rekrytering. Dagens Nyheter.
- Andersson, I. (1998). Den uppenbara verkligheten, Studentlitteratur.
- Andersson, P. and E. Wadensjö (2002). "Vem arbetar i bemanningsbranschen?" Arbetsmarknad & Arbetsliv 4(8): 257 - 271.
- Andersson, P. and E. Wadensjö (2004). Hur fungerar bemanningsbranschen? Rapport, IFAU - Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering.
- Andersson, P. and E. Wadensjö (2004). Statistik om bemanningsbranschen
Presentation och jämförelser av två nya databaser. Stockholm, Swedish Institute for Social Research (SOFI).
- Bellaagh, K. and K. Isaksson (1999). Uthyrd men fast anställd. Arbete och Hälsa, Arbetslivsinstitutet. **1999:6**.
- Berger, P. and T. Luckmann (1966). The Social Construction of Reality, Penguin Books.
- Birgersdotter, L., L. Schmidt, et al. (2002). Arbetsmiljöarbete för uthyrd personal i bemanningsföretag. IVL rapport. I. M. AB. Stockholm.
- Björk, N. (1996). Under det rosa täcket, Wahlström & Widstrand.
- Blomberg, J. (2006). An epistemological journey into the land of phenomenographica.
- Bolman, L. G. and T. E. Deal (1991). Reframing Organizations, Jossey-Bass Publishers.
- Brunsson, N. (1986). Vårt behov av irrationalitet. Tvårsnitt: 42 - 47.
- Börjesson, M. (2003). Diskurser och konstruktioner - En sorts metodbok. Lund, Studentlitteratur.
- Czarniawska, B. (1998). A Narrative Approach to Organization Studies, SAGE Publications, Inc.
- Edling, L. (2005). "Många vill snabbt få en person på plats". DI.se.
- Fincham, R. and P. S. Rhodes (199X). Motivation and Job Satisfaction. The Individual, Work and Organization - Behavioral Studies for Business and Management, Oxford University Press: 108 - 130.
- Forsberg, B. (1999). Finansvärlden: Kvinnorna i pingvinflocken. Veckans Affärer.
- Garsten, C. and J. Turtinen (1999). "Angels" and "Chameleons" - The Cultural Construction of the Flexible Temporary. SCORE Rapportserie.
- Hatch, M. J. (1997). Organisationsteori, Studentlitteratur.
- Hellgren, B. and J. Löwstedt (1997). Tankens företag - kognitiva kartor meningsskapande processer i organisationer, Nerenius & Santérus Förlag.
- Isaksson, K. and K. Bellaagh (1999). Anställda i uthyrningsföretag - vilka trivs och vilka vill sluta? Arbete och Hälsa. A. Kjellberg. Solna, Arbetslivsinstitutet: 20.
- Kanter, R. M. (1977). "Men and Women of the Corporation."
- Kolb, D. M. and J. M. Bartunek (1992). Hidden conflict in organizations; Uncovering behind-the-scenes disputes.

- Kvande, E. and B. Rasmussen (1994). "Men in Male Dominated Organizations and their Encounter with Women Intruders." Scandinavian Journal of Management **10**(2).
- Latour, B. (1988). Science in Action, Harvard University Press.
- Letiche, H. and R. van Hattem (2000). "Self and organization; Knowledge work and fragmentation." Journal of Organizational Change Management **13**(4).
- Martin, J. (1990). Deconstructing organizational taboos; The suppression of gender conflict in organizations.
- Nyberg, M. (2005). "Le och se ut att trivas!" Dagens Nyheter.
- Pfeffer, J. (1978). Environments and organizations.
- Pugh, D. S., Ed. (1971). Organization Theory, Penguin Books.
- Robbins, S. (2001). Organizational Behavior, Prentice-Hall.
- Sandström, O. (2005). "Bemanningsföretagen har brist på arbetskraft." Dagens Nyheter.
- Thurén, B.-M. and K. Sundman (1997). Kvinnor, män och andra sorter - genusantropologiska frågor. Stockholm, Carlsson Bokförlag.
- Tsoukalas, I. (2003). "Flexibel arbetsmarknad i fokus - en studie av nya anställningsförhållanden." SCORE Rapportserie 9.
- Wahl, A., C. Holgersson, et al. (2001). Det ordnar sig - Teorier om organisation och kön. Lund, Studentlitteratur.
- Weick, K. E. (1969). The Social Psychology of Organizing, McGraw-Hill, Inc.
- Weick, K. E. (1995). Sensemaking in Organizations, SAGE Publications, Inc.
- Winnberg, I. (2002). Att hyra personal - vad gäller? Nytt från Revisorn.

8.3. Hemsidor

i www.meritmind.se 2005-12-30

ii www.manpower.se 2005-12-30

iii www.sjr.se 2005-12-30

iv www.wikidedia.org 2006-03-13

v www.almega.se 2005-12-20