



GÖTEBORGS UNIVERSITET
SAMHÄLLSVETENSKAPLIGA FAKULTETEN

Identiteten, marknaden och generalisten –

En studie om arbetsidentitet hos individer med projektbaserade anställningar

Examensarbete för kandidat inom huvudområdet arbetsvetenskap

Författare: David Carlén

Handledare: Gunnar Gillberg

Maj, 2013

Abstract

Examensarbete, kandidat: 15 hp
År: 2013
Handledare: Gunnar Gillberg
Examinator:

I denna uppsats syftar jag till att ta reda på hur individer med konsultbaserade arbetsroller och projektstyrda arbetstider upplever sin arbetssituation och arbetsidentitet samt förstå och förklara hur individuella och kontextuella faktorer påverkar dessa upplevelser.

Arbetsidentiteten hos individer med konsultbaserade arbetsroller kommer i denna uppsats att jämföras mot teorier om identitetsuppbyggnad, gränslöst arbete, det nya arbetslivet och andra centrala begrepp som socialt sammanhang och flexibilitet.

Detta är en kvalitativ studie där intervjuer har valts som metod. I studien har sex konsulter med varierande erfarenheter och arbetsroller intervjuats runt om i Göteborgs stad. Intervjuerna har transkriberats och sedan kodats genom metoden i grundad teori. De teman som arbetats fram har sedan satts i relation till befintlig teori inom ämnet.

Studien har visat att utmaningen i arbetet, gränslöshet mellan privatliv och arbetsliv samt en oro för kontinuiteten i sitt arbete är centrala begrepp som formar de individer jag intervjuat. Den har även visat att det finns ett band mellan arbetsmarknaden och individens formande av arbetsidentiteten. I framtida studier är det därför av vikt att ta i akt arbetsmarknadens roll i formandet av individens identitet. Det är även av betydelse för konsultfirmor och dylikt att använda sig av utmaningen i arbetet som en sporre för sina anställda och göra allt för att motverka oron för bristande kontinuitet.

Nyckelord: arbetsidentitet, gränslöshet, utmaningar, konsulter, flexibilitet

Tack!

Först och främst vill jag passa på att tacka alla de som ställt upp på intervjuer och delat med sig av sina tankar. Det har varit en riktig resa för mig att upptäcka och förstå er situation, med allt vad det innebär. Tack än en gång för era vackra tankar och reflektioner.

Jag vill även passa på att tacka Emmy Persson som alltid ställt upp som bollplank och klagomur. Ett tack till Hanna Eriksson som tvingat mig skriva trots att humöret inte alltid vart på topp. Tack till sist min handledare Gunnar Gillberg, som framkallat panik och lugn vid behov. Utan din handledning hade jag varit vilsen.

Göteborg, Maj 2013

David Carlén

Innehållsförteckning

1.0 Inledning.....	6
2.0 Syfte och frågeställningar.....	7
3.0 Teoretisk utgångspunkt	8
3.1 Centrala begrepp	11
3.1.1 Arbetsidentitet	11
3.1.2 Flexibilitet	12
3.1.3 Den nya arbetsmarknaden	13
4.0 Metod	15
4.1 Metodval.....	15
4.2 Intervjuguide	16
4.3 Urval.....	16
4.4 Analysmetod.....	17
4.5 Validitet, reliabilitet och etiska överväganden	17
4.6 Avgränsningar	20
5.0 Resultat och analys.....	21
5.1 Gränslöshet.....	21
5.1.1 Analys av gränslöshet.....	23
5.2 Utmaningen	25
5.2.1 Analys av utmaningen	26
5.3 Brist på kontinuitet	28
5.3.1 Analys av brist på kontinuitet.....	29
6.0 Avslutande diskussion och slutsats	31
6.1 Avslutande diskussion syfte och frågeställningar	31
6.1.1 Vad är arbetsidentitet för individer med en konsultbaserad arbetsroll?.....	31
6.1.2 Hur beskrivs de positiva och negativa aspekterna av arbete av individer med en konsultbaserad arbetsroll?	34

6.1.3 Vilka faktorer kopplade till arbetssituationen kan förklara mina respondenters olika upplevelser?.....	35
6.2 Slutsats	36
7.0 Källor och bilagor.....	37
7.1 Käll- och litteraturförteckning.....	37
7.2 Bilagor	38
Bilaga 1 Intervjuguide	38
Bilaga 2 Gantt.....	40

1.0 Inledning

I *När karaktären krackelerar*¹ av sociologen Richard Sennett förtäljs berättelsen om Enrico, en hårt arbetande vaktmästare och hans son Rico. Enrico tillhör en generation där hårt, lojalt arbete inte bara uppmuntras av arbetsgivaren utan även efterlevs av den anställde. Sonen Rico går inte i sin fars fotspår. Han tillhör en arbetsmarknad där flexibilitet, utmaning och risktagande är ledord. Till skillnad från faderns trygga, om än repetitiva, arbetssituation ställs Rico inför uppgifter och situationer som kräver att han förvandlas, förflyttar sig och anpassar sig till rådande, ibland livsomvälvande situationer. Här möts vad jag väljer att kalla den gamla arbetsmarknaden, med livslånga anställningar, enkla arbetsuppgifter och lite omväxling den nya arbetsmarknaden. Där kan Rico inte vara säker på vart, hur eller med vad han arbetar med i framtiden². Även fast det finns intressanta fenomen i arbetssituationerna hos så väl fader som son är det Ricos arbetssituation, och i förlängningen arbetsidentitet, som intresserar mig. Mer precis så ligger intresset i studien hos den kanske mest extrema formen av anställning på den nya arbetsmarknaden, nämligen konsulter med projektanställning. Liksom Rico utmanar de den klassiska typen av arbetsorganisation och arbetsutförande. Genom att tala med individer som befinner sig i liknande situationer som Rico hoppas jag kunna ta reda på vad arbetsidentitet är för individer på en arbetsmarknad som är i ständig förändring, i ett ekonomiskt system där risktagande är vardagssysslor och där nästa uppdrag antingen kan vara början på något stort, eller början på slutet. I denna rapport ämnar jag undersöka detta fenomen och ta reda på vad arbetsidentitet är för individer med en konsultbaserad arbetsroll.

Då jag först tog mig an denna rapport såg jag själv begreppet arbetsidentitet som ett samlat begrepp, något som kunde bestämmas och kartläggas nästan matematiskt. Vad jag då inte insett var att arbetsidentitet, i sin rätta bemärkelse, är ett sammelsurium av arbetets alla aspekter. På samma sätt som ens skugga inte kan fränkopplas kroppen genomsyras alla våra aktiviteter i arbetet av ett karaktärsbyggande, ett formande av individen. Sedan människan började leva tillsammans har vårt arbete vart en del i definitionen av vår identitet. Från jägar- och samlarsamhällena, till den medeltida smeden, till dagens art directors och managementkonsulter. Alla har de låtit arbetet sammanflätas med personen för att skapa en identitet som är unik för jobbet. Men om fenomenet inte är nytt, vad är det då med detta som

¹ Sennett, Richard (1999) *När karaktären krackelerar*,. Atlas, Stockholm. S. 23

² Ibid.

är så intressant att studera? Vi lever i en tid där tekniska paradigmskiften, det vill säga hopp i teknologi och teknik som skapar helt nya förutsättningar för människan och dess arbetsmarknad (till exempel internet, som helt tvingat oss omvärdera hur vi kommunicerar i arbetet) öppnat upp arbetsmarknaden för den globala spelplanen³. Freeman och Perez förklarar dessa skiften som en samling tekniska utvecklingar eller uppfinningar som på ett markant sätt förändrar hur organisationer agerar på marknaden⁴. Så väl Sociologen Leslie Sklair⁵ som Richard Sennett⁶ berör dessa nya förutsättningar på arbetsmarknaden. Sennett närmar sig fenomenet genom att bland annat diskutera fackföreningarnas plats i vad han kallar den nya kapitalismen. Sklair talar snarare om utvecklingen av en ny typ av klass. En klass fylld av transnationella kapitalister vars tankar och analyser snarare ligger på en global än lokal nivå

Varu- eller tjänsteproduktion behöver idag inte ske inom samma område som beställaren, den behöver inte ens ske i samma världsdel. Den lokala arbetsmarknad människan länge levt sida vid sida med har bytts ut mot en global marknad, där multinationella företag förflyttar sin produktion till den producent som kan erbjuda det lägsta priset. För Sverige har detta i stort betytt ett urholkande av den svenska produktionsindustrin, samtidigt som tjänstemarknaden eskalerat i storlek.⁷ Premissen att den svenska tjänstesektorn växer och ger plats för en större del konsulter och projektarbetande lägger grunden till min studies betydelse. Att spelplanen för min studie blir större betyder också att de fenomen, problem eller framgångsfaktorer jag kan finna, i framtiden kommer ha än större betydelse.

2.0 Syfte och frågeställningar

Syftet med denna rapport är att undersöka hur individer med konsultbaserade arbetsroller och projektstyrda arbetstider upplever sin arbetssituation och arbetsidentitet samt förstå och förklara hur individuella och kontextuella faktorer påverkar dessa upplevelser. För att uppfylla rapportens syfte utgår jag från dessa frågeställningar:

- Hur upplever individer med en konsultbaserad arbetsroll sin arbetsidentitet?

³ Sennett, Richard (2013) *Den nya kapitalismens kultur*, Atlas, Stockholm. S. 23

⁴ Sanjaya Lall (2001) *National strategies for technology adoption in the industrial sector: Lessons of recent experience in the developing regions*, University of Oxford

⁵ Sklair, Leslie (2009) *Sociology of the global systems*. Finns tillgänglig på internet:

<http://www.sirius.utwente.nl/wordpress/wp-content/uploads/2011/12/summary-1-sociology-of-the-global-system-sklair-2009.pdf>

⁶ Sennett, Richard (2013) *Den nya kapitalismens kultur*, Atlas, Stockholm

⁷ Blomgren, Henrik (2008) *Så jobbar Sverige* Studentlitteratur, Lund. s.55 och 379

- Hur beskrivs de positiva och negativa aspekterna av arbete av individer med en konsultbaserad arbetsroll?
- Vilka faktorer, kopplade till arbetssituationen, kan förklara mina respondenters upplevelser?

3.0 Teoretisk utgångspunkt

Den teoretiska bakgrund och den tidigare forskning som används i den här rapporten fungerar som ett ramverk för analysen av mina intervjuer. Nedan kommer en genomgång av detta ramverk, samt en förklaring av de centrala begrepp som behandlas i studien.

För att kunna analysera arbetsidentitet och dess karaktär måste så väl författaren som läsaren ha en förståelse för hur arbetsmarknaden ser ut idag och vilka skeenden som dominerar den del av arbetsmarknaden jag själv är intresserad av, nämligen konsultbaserade och projektdrivna tjänster. Arbetsmarknaden har under en längre tid varit i en globaliseringsprocess. Det vill säga en rörelse mot att landsgränser blir mindre relevanta inom handel och arbete. Där företag inte längre håller sig inom landsgränser utan blir världsomspännande och där arbetsmarknaden blir mer och mer risktagande. På grund av tekniska framsteg är arbetet inte längre geografiskt låst till en plats, som tidigare. Idag kan ett företag komma på sin idé i Luxemburg, utveckla den i Tyskland för att sedan tillverka den färdiga produkten i Kina⁸.

För att förstå hur arbetsidentiteten formas på den svenska marknaden, måste man kunna se att den svenska marknaden är en del av ett globalt skeende och i förlängningen förstå vad det skeendet innebär på strukturell nivå. I boken *Så jobbar Sverige* av Henrik Blomgren lyfts detta fenomen. Blomgren menar att i takt med industrialiseringar i andra delar av världen så minskar konkurrenskraften hos svenska producenter, då lönekostnader och liknande tenderar att vara lägre i nyindustrialiserade länder. Detta gör det lönsamt för företag som förut arbetat från en, eller kanske två orter att förflytta sina produktioner till annan ort. Kvar i ursprungslandet blir den icke varuproducerande, men ledande och ofta innovativa delen av företaget. Konsekvenserna av detta blir en mer tjänstedriven marknad där kommunikation utan tidsbundenhet och över landsgränser, ofta är av yttersta vikt för företagets överlevnad.⁹ Det är på denna arbetsmarknad som min intressegrupp, konsulterna, är aktiva. För att kunna

⁸ Blomgren, Henrik (2006) *Så jobbar Sverige* Studentlitteratur, Lund. s 41

⁹ Ibid. s. 42

sätta min rapport i ett bredare perspektiv är det därför viktigt att beakta denna globalisering. Det går helt enkelt inte att titta på den svenska arbetsmarknaden, och arbetsidentiteten hos min intressegrupp, utan att ta i beräkning globaliseringen och vad den innebär. Även sociologen Manuel Castells diskuterar globaliseringens påverkan på individens identitet, men även på samhället i helhet. Castells menar, i sitt verk *Identitetens makt* att globalisering och informationaliserings(användandet av datorer, telefoni och internet för att kommunicera och arbeta över tids- och landsgränser) håller på att förändra världen genom att höja vår(människans) produktionsförmåga, kulturella kreativitet och kommunikativa potential¹⁰. Castells menar att det inte bara är produktion och företagande som påverkas av globaliseringen, utan även människans sätt att socialisera. Genom globaliseringen och informationaliserings förändras våra sociala mönster då influenser från andra nationers politik och kulturer enklare kan leta sig in i vår vardag¹¹. I boken *Den nya kapitalismens kultur* diskuterar även Richard Sennett problematiken med arbetsmarknadens snabba förändring. Han menar att den moderna tidens kapitalism(i form av globalisering, masskonsumtionism och outsourcing) gör människor ofria i arbetslivet¹². Även om resultatet av min studie inte kommer kunna knytas till några globala faktorer, eller kunna gälla i andra kulturer än den svenska, så hade min studie inte sett ut som den gör, utan tanken om arbetsmarknaden som ett globalt sammankopplat fenomen.

Begreppet identitet är också ett betydelsefullt begrepp för studien. Jag vill själv inte att min uppfattning av vad som formar identitet är slaget i sten, då det kan hindra i analyserna av respondenternas svar. Just begreppet arbetsidentitet redogörs för lite senare i detta kapitel, men sammanfattningsvis menas att gränsen mellan den personliga, eller privata identiteten och arbetsidentiteten har en flytande gräns. Hos olika individer sammanstrålar de båda olika mycket och det går således inte rakt av att säga hur identiteten är utformad. Frågor som vad arbete innebär för individen och vad hur de ser på sin arbetssituation är frågor som kan föra oss in på vad arbetsidentiteten är hos olika individer. Samtidigt är det viktigt att veta vilka begrepp och analysverktyg som är vanliga inom området. Boken *Gränslöst arbete* av Michael Allvin och Gunnar Aronsson¹³ har varit ett bra verktyg för detta. Då boken fokuserar på balansen mellan privatliv och arbetsliv samt sammansmältningen mellan de båda behandlas begrepp som flexibilitet, gränslöshet och psykosocial arbetsmiljö. Bland annat beskriver

¹⁰ Castells, Manuel (1998) *Identitetens makt*. Daidalos, Göteborg. s 82

¹¹ Ibid. s 83

¹² Sennett, Richard (2013) *Den nya kapitalismens kultur*. Atlas, Falun s 33

¹³ Allvin, Michael. Aronsson Gunnar (2006) *Gränslöst arbete*, Liber, Malmö s. 201

Aronsson och Allvin hur multipla roller i livet så som att var anställd, förälder, vän eller dylikt ger fler möjligheter att känna ett socialt stöd från sin omgivning. Det sociala stödet kan sedan, enligt Aronsson och Allvin, bidra till välmående. I denna studie har det varit viktigt att kunna känna igen centrala begrepp, så som flexibilitet, även om själva ordet inte används. Allvin och Aronssons bok ger sin definition av begreppen och har därigenom hjälpt att lokalisera dessa begrepp, i stort skulle man kunna säga att boken hjälpt mig att bli en bättre intervjuare och helt enkelt mer sakkunnig inom området. Självklart är boken även en viktig del av analysen, där de svar som utvunnits från mina respondenter jämförs med Allvin och Aronssons bild av situationen. Även om de inte direkt tar upp begreppet identitet så delar vi många kärnfrågor, så som balans, psykisk hälsa och värde i arbetet till exempel. I delar av analysen används Robert Karasek och Thöres Theorells krav-kontroll-stödmodell som ett analysverktyg¹⁴. Även om uppsatsen inte ämnar bedöma kvaliteten av arbetsidentiteten hos mina respondenter, så diskuteras respondenternas sociala stöd i koppling till deras upplevda arbetssituation.

Boken *När karaktären krackelerar*¹⁵, används även ur denna aspekt. I verket målar Richard Sennett upp en bild av identitet kontra generationsskillnader samt belyser de komplexa förhållanden som uppstår i nätverkssamhällets flexibla arbetsmarknad. Boken är intressant med tanke på dess utgång ur begrepp som flexibilitet och mobilitet. Sennett lyfter bland annat frågan kring den ökade mobilitetens påverkan på individens identitet och belyser positiva och negativa sidor kring detta med hjälp av observationer från sina studier. Här är Sennetts ämne nästan exakt det denna studie behandlar. Ett beskrivande, definierande, av identiteten hos respondenterna. Han lyckas genom detta inte bara måla upp en bild av arbetsidentiteten, utan även förklara denna genom att peka på strukturella, samhälleliga skeenden (bland annat kapitalism och globalisering). Sennett intervjuar individer kring deras arbete och vad detta innebär för dem. Genom detta bygger han en bild av en värld där det kapitalistiska systemet tvingar individer att utvecklas, för att passa in. Det system som Sennett förklarar (och som även beskrivs av Castells) är ett system där klassiska begrepp så som lojalitet och livstidsanställningar, geografisk bundenhet och klara, repetitiva arbetsuppgifter fått ge vika inför en ny typ av arbetsmarknad. Denna nya arbetsmarknad baseras i större mån på projektanställningar, diversifierade arbetsuppgifter och flexibilitet i bred mening. När det gäller den svenska individens arbetsidentitet utgår jag bland annat från Per Wiklunds

¹⁴Stressforskningsinstitutet. *Arbetsorganisation och hälsa*. Finns tillgänglig på internet: http://www.su.se/polopoly_fs/1.51208.1321608199!/temablad_arbetsmiljomodeller.pdf

¹⁵ Sennett, Richard (1999) *När karaktären krackelerar*,. Atlas, Stockholm.

doktorsavhandling *Kampen om människovärdet – om identitet i ett Föränderligt Arbetsliv*¹⁶. Avhandlingen behandlar hur individen konstruerar identitet i sitt arbete då detta genomgår en stor förändring. Ur denna avhandling ämnar jag hämta iakttagelser av den svenska arbetsmarknaden och därigenom kunna korsreferera detta mot mina engelska källor, så som Sennett, till exempel.

När jag talar om identitet är det viktigt att veta vad jag menar med begreppet. Likt Giddens förklaring av begreppet i *Modernitet och självvidenitet* behandlar jag identiteten som ett reflexivt projekt, som individen är ansvarig för¹⁷. Det vill säga att vi inte är en samling fasta värderingar och attribut, utan är i en ständig egenskapad förändring. Identiteten är inte heller en och samma i alla delar av vår vardag. I arbetet representerar vi en del av vår identitet, i det sociala livet utanför arbetet en annan. Giddens förklarar dessa med termen *livsstilssektorer*¹⁸. På så sätt kan vi tala om en enskild arbetsidentitet hos individen, utan att för den sakens skull mena att denna identitet representerar den exakta karaktären individen representerar.

I avsnittet nedan kommer jag vidare att presentera begreppet arbetsidentitet, samt förklara begreppen ”den nya arbetsmarknaden” och flexibilitet.

3.1 Centrala begrepp

Det finns ett antal begrepp som återkommer genom denna studies gång som är viktiga att hela tiden hålla i åtanke för läsaren. Vissa begrepp finns ingen direkt definition av och är därför svåra att förklara utförligt här, men bör ändå diskuteras och förklaras, för att öka läsvärdet i texten.

3.1.1 Arbetsidentitet

Per Wiklund vid Karolinska universitetet i Stockholm behandlade begreppet identitet i sin rapport *Kampen för människovärdet* från 2007. Wiklund menar att identitet, och i förlängningen arbetsidentitet, är något ytterst subjektivt hos varje individ. Att individen strävar efter att benämna sig själv, att ge sig själv en betydelse. En intressant aspekt Wiklund lyfter är den att ingen befinner sig i ett tomrum utan ständigt är på en plats omgiven av måttstockar, att vi alltid är starkare än någon, eller kortare än någon annan.¹⁹ Denna syn på identiteten stämmer in på min egen syn på begreppet. Det är viktigt att poängtera att de

¹⁶ Wiklund, Per (2007) *Kampen om människovärdet*, Karolinska institutet, Stockholm

¹⁷ Giddens, Anthony (1991) *Modernitet och Självvidenitet*. Daidalos, Stockholm s 95

¹⁸ Ibid. S 104

¹⁹ Wiklund, Per (2007) *Kampen om människovärdet*, Karolinska institutet, Stockholm. s.18

resultat jag får är unika för denna skara respondenter och inte nödvändigtvis behöver vara applicerbart på en annan grupp.

Harriet Bradley skriver i boken *Fractured identities* om den kollektiva identitetens fragmentering. Bradley lyfter flera perspektiv där det som är mest intressant för denna studie är det kring individualiseringens påverkan på den kollektiva identiteten. Bradley menar att ju mer arbetsmarknaden utvecklas, desto större vikt läggs vid en individualisering av individen.²⁰ Det blir genom detta av vikt att under analysen diskutera huruvida en kollektiv identitet, vare sig den är samhällelig, bunden till arbetsplats eller annat sammanhang, existerar.

I boken *Arbetslivet* har jag i synnerhet lyft ut det tionde kapitlet, skrivet av Håkansson/Isidorsson. Detta kapitel behandlar tillfällig arbetskraft och vad det innebär för individen. Speciellt intresserad var jag av deras syn på vad det innebär att vara anställningsbar. Den tidsbegränsade anställningen blir en orosfaktor, om individen inte anser sig själv vara anställningsbar inom den marknad hen befinner sig²¹. Detta innebär alltså att individen ständigt måste utveckla sig själv, för att vara anställningsbar.

Även Håkansson och Isidorsson närmar sig samma slutsats när de talar om anställningsbarheten. Det viktiga att hämta ur detta tycker jag är att identiteten är ett ting i ständig förändring. Vid varje kompetensutveckling, byte av arbetsplats eller start på nytt projekt så omvärderas det som är vår identitet. De respondenter jag pratar med kan därför ses ha format och åter format sin identitet otaliga gånger²².

3.1.2 Flexibilitet

Allvin och Aronsson et. al. diskuterar begreppet flexibilitet utifrån dess ursprung i den tidiga massproduktionens produktionssystem. Tekniker som Kaizen, Just In Time och överhuvudtaget konceptet kring Lean Production introduceras för att rationalisera så många arbetsstopp som möjligt ur produktionsleden. Så småningom introducerades detta i Sverige i form av flödesorganisationer och självstyrande arbetslag. Allvin och Aronsson menar att den flexibilitet vi känner till idag är ett resultat av Lean Productions framgång som organisationsstrategi.²³

²⁰ Bradley, Harriet (2007), *Fractured Identities*, Polity Press, Cambridge. S. 207

²¹ Berglund, Tomas, Schedin, Stefan (2009) *Arbetslivet*. Studentlitteratur, Lund s. 9

²² Berglund Tomas, Schedin, Stefan (2009) *Arbetslivet*. Studentlitteratur, Lund

²³ Allvin, Michael, Aronsson, Gunnar (2006) *Gränslöst arbete* Liber, Malmö s 31

Under mitten av åttiotalet skrev den inflytelserike forskaren John Atkinson med flera ett antal rapporter kring ämnet flexibilitet. Atkinson menade att flexibilitet kunde delas upp i tre olika grupper; funktionell-, numerisk- och ekonomisk flexibilitet. Den första kategorin syftar till att arbetstagaren kan åta sig flera olika arbetsuppgifter på samma gång och byta uppgifter när det krävs. Om produktionen går ner kan hen till exempel ägna sig åt pappersarbete eller liknande. Numerisk flexibilitet syftar till möjligheten att förminska eller förstora sin personalskara vid behov. Detta kräver att arbetskraften är löst bunden till sin organisation och på så sätt med kort varsel kan tas ur bruk. Den tredje typen av flexibilitet är den ekonomiska. Med denna menar Atkinson att arbetsgivaren ska kunna variera arbetstagarens ersättning för arbetet, beroende på efterfrågan. Därför måste individuella och marknadsanpassade löner finnas.²⁴

Att ständigt behöva vara flexibel med både sin arbetsidentitet och sin tid kan påverka även individens hälsa. Elin Thunman menar i boken *Sjuk av självförverkligande* att individen, i sin jakt på att nå upp till de krav på flexibilitet som ställs från marknaden, blir sjuk av stress och oro²⁵.

Att termen flexibilitet och vad den betyder för oss idag startade i och med Lean Production, som en vidareutveckling av massproduktionen håller jag med om. Jag kan även se att alla tre av de flexibilitetstyper som Atkinson beskriver finns representerade på den nya arbetsmarknaden. Det finns dock något mer i begreppet flexibilitet som jag inte ser i de teorier jag stött på. Det är människans förmåga att vara flexibel. Med flexibilitet menar jag förmågan att snabbt förändras vid behov i allmänhet, så väl för människa som företag. Men i denna rapport kommer jag först och främst ägna mig åt flexibilitet hos människan. Detta behöver inte endast vara av fysisk karaktär så som förflyttning eller förändring av arbetstid, utan kan även handla om förändring av tankesätt, värderingar och liknande. I denna studie beror alltså innebörden av flexibilitet på styckets kontext. Det går därför inte att fullt ut definiera vad flexibilitet innebär i varje enskilt fall.

3.1.3 Den nya arbetsmarknaden

När den nya arbetsmarknaden skrivs om i denna studie är det först och främst konsultbranschen jag talar om, eftersom det är där min empiri hämtas från. En bra översikt på denna bransch finns i boken *Så jobbar Sverige*²⁶. Branschen i sig har de senaste åren haft en

²⁴ Atkinson, John (1994) *Organizations and Identities: Texts and readings in organizational behaviour*. Chapman & Hall, Cornwall s 338 (red. Heather Clark)

²⁵ Thunman, Elin (2011) *Sjuk av självförverkligande*. Linnéuniversitetet, Stockholm

²⁶ Blomgren, Henrik (2008) *Så jobbar Sverige*. Studentlitteratur, Lund s. 380

genomsnittlig tillväxt på runt 15 procent vilket gör den till en av Sveriges snabbast växande branscher²⁷.

Vidare bör även förklaras att det jag kallar för den nya arbetsmarknaden bygger på ett koncept som bör ses ur ett större perspektiv. Även Aronsson talar om en arbetsmarknad där individen får allt mer ansvar för sin arbetssituation och att arbetsmarknaden blir allt mer strukturlös och inriktad mot förändringar. Aronsson menar att detta är en följd av finansmarknadens utveckling och teknikboomen under 80- och 90-talet.²⁸ Då framför allt tjänsteproduktion blir allt mindre bundet vid en viss plats, genom datorer, internet och telefoni, skapas en ny typ av arbetsklimat. Detta är ett arbetsklimat där individen själv får ta ansvar för stora delar av utförandet av sitt uppdrag, även om denne arbetar under ett större företag. Det för även med sig att individen kan arbeta så väl hemma, som på kontoret eller till och med på resande fot.

Antalet tidsbegränsat anställda i Sverige uppgick i tredje kvartalet 2012 till 723 000 personer enligt SCB:s statistik²⁹. Av dessa består cirka 25 procent av personer med objekt- eller projektanställningar³⁰. Inte bara i Sverige växer de tidsbegränsade anställningarna. Även i USA och Storbritannien växer skaran, totalt sätt var 8 % av USA:s befolkning tidsbegränsat anställda 2006 och den snabbast växande sektorn på amerikansk arbetsmarknad³¹.

Varför är detta ett centralt begrepp? Mina respondenter lever och andas det jag kallar för den nya arbetsmarknaden. Marknadens villkor om snabba förändringar och ännu snabbare resultat har skapat den spelplan som mina intervjupersoner spelar på. Utan att hålla detta i åtanke då jag analyserar mitt material så faller denna uppsats ur sitt sammanhang. Genom att i framför allt den avslutande diskussionen ha detta i åtanke får uppsatsen ett större värde för så väl mig själv som för läsaren. I inledningen av detta kapitel diskuterar jag globaliseringens påverkan på arbetsmarknaden lokalt i Sverige. Den nya arbetsmarknaden är en marknad som spelar efter globaliseringens regler. Det vill säga en global marknad, med stora krav på risktagande och positiva resultat. Med den nya arbetsmarknaden menar jag således även en marknad som ständigt måste vara i förändring för att kunna hänga med i utvecklingskurvan.

²⁷ Ibid. s. 382

²⁸ Allvin, Michael, Aronsson Gunnar (2006) *Gränslöst Arbete*. Liber, Malmö sid. 16

²⁹ Statistiska Centralbanken. Finns tillgänglig på internet:

http://www.scb.se/Statistik/AM/AM0401/2012K03/AM0401_2012K03_SM_AM11SM1204.pdf

³⁰ Statistiska Centralbanken. Finns tillgänglig på internet:

http://www.scb.se/Pages/ThematicAreaTableAndChart____342974.aspx

³¹ Sennett, Richard (2006) *Den nya kapitalismens kultur*. Atlas, Stockholm s. 43

4.0 Metod

4.1 Metodval

Inför skrivandet av denna uppsats övervägde författaren vikten av metod kring resultatinhämtningen. Klart stod att en metod där det gavs tillfälle att möta människor och ta del av deras livs levande åsikter kring ämnet vore ultimata. Å ena sidan kunde enkäter ha valts som metod, för att få en stor svarsfrekvens på ett bestämt antal frågor. Å andra sidan kunde intervjuer göras och få djupdyka in i respondenternas tankar och reflektioner, men till kostnaden av ett lägre antal individer. Samtidigt som värdet i att använda mer strukturerade enkäter, som besvarar en väldigt utvald och partiskt utvald bit av ämnet, ansåg jag att det inte lyfte fram den mänskliga, reflekterande del jag var ute efter. När ett begrepp är så obestämt som arbetsidentitet är det svårt att på förhand skapa en så bra enkät att den kan möta alla respondenters svar och tankar. Eftersom naturen studien är av utforskande karaktär valde jag därför att genomföra intervjuer. Genom intervjuer ges individen chansen att reflektera fritt och lyfta fram perspektiv och problematik som kan vara svår att se på förhand, utan någon egentligen erfarenhet i ämnet.

Om jag istället valt att göra en kvantitativ studie tror jag att mina resultat skulle sett annorlunda ut. Jag tror det är svårt för individen att sätta ord på precis vad de känner i frågan arbetsidentitet och att jag ska försöka sätta någon slags förtryckta markeringar för dem att fylla i känns inte optimalt. Genom att använda den kvalitativa metoden kan jag låta individen, istället för mig själv, styra studiens faktiska resultat. Detta tror jag är av stor vikt för min studie.

Intervjuerna jag valt att genomföra skedde så väl på plats som över telefon, vilket har inneburit att drygt hälften av intervjuerna spelats in och hälften inte spelats in, på grund av teknisk bristfällighet. De intervjuer som spelats in har transkriberats. De intervjuer som inte spelats in summerades i efterhand av mig utifrån anteckningar gjorda under intervjun. Stora återkommande teman i intervjuerna antecknades i såväl icke inspelade och inspelade intervjuer, samt intressanta citat från respondenten. Totalt har 6 intervjuer på runt 60 minuter var genomförts. Jag är medveten om att telefonintervjuer inte är optimalt, men jag har bett alla respondenter om tillåtelse att återkomma till dessa vid ytterligare frågor för att därigenom kunna säkerställa mitt materials riktighet. Vidare har jag använt mig av metodlitteratur i form

av Jan Trosts *Kvalitativa intervjuer*³² samt Alan Brymans *Samhällsvetenskapliga Metoder*³³. Jag har lutat mig mot Trost under uppbyggnaden av min intervjuguide och inför utförandet av mina intervjuer³⁴ och använt Bryman mer övergripande vid formande av mitt arbete i helhet, till exempel vid skrivande av syfte och frågeställningar.

4.2 Intervjuguide

Samtidigt som respondenterna i stor utsträckning fick styra riktningen för intervjuerna, var det viktigt att hålla dem inom vissa begränsningar för att inte komma för långt ifrån huvudämnet. Något som kan vara komplicerat då arbetsidentiteten finns gömd i alla aspekter av arbetet. Jag bestämde mig för att utforma min intervjuguide efter fyra huvudteman. Dessa fyra; Arbete, arbetsplatsen, sociala livet och fritid/arbetsliv fick symbolisera de stora pelarna i mina utfrågningar³⁵. Runt dessa pelare skapades frågor som vid behov kunde ställas till respondenten. Faktum är att dessa frågor inte ofta behövde ställas, eftersom respondenterna själva ofta pratade näst intill outtömligt, när de väl kommit igång. Arbetet låg närmast i att hålla respondenterna inom ramen för mitt ämne. Intervjuerna kan liknas vid semi-strukturerade intervjuer, gränsande till fria från struktur.³⁶

4.3 Urval

Respondenterna i frågan var alla vid tid för intervjun aktiva konsulter. Deras specialisering har varierat från managementkonsulter, till projektledare och reklamare men det som fört dem samman har varit deras projektbaserade arbetsperioder och rollen som konsult för kund. I ålder har respondenterna varierat från höga tjugooårsåldern till sena femtioårsåldern och varit av båda kön. Respondenterna har alla europeisk bakgrund. Den etniska spridningen på studien var således något begränsad då ingen av respondenterna var av utomeuropeisk härkomst. På grund av den tidsbegränsning som fanns fick jag i det här fallet arbeta med de respondenter som fanns tillgängliga.

Valet att göra just sex intervjuer var en avvägning av den tid som funnits disponera, den kvalitativa metoden och den mättnadsgrad som kunde väntas från intervjuerna. Just sex stycken till antalet har i efterhand visat sig vara ett väl avvägt antal. En eller två till intervjuer skulle gått att hantera, men fler än så och tidsbristen skulle vart ett faktum. Vad gäller mättnadsgraden finns mer att utforska och mer att finna om fler respondenter skulle tillfrågas.

³² Trost, Jan (2005) *Kvalitativa Intervjuer*. Studentlitteratur, Lund

³³ Bryman, Alan (2001) *Samhällsvetenskapliga metoder*. Liber, Malmö

³⁴ Trost, Jan (2005) *Kvalitativa Intervjuer*. Studentlitteratur, Lund. Se bland annat sida 50 och 61 trost

³⁵ Se bilaga 1 – Intervjuguide

³⁶ Bryman, Alan (2001) *Samhällsvetenskapliga metoder*. Liber, Malmö s 301

Samtidigt så har resultatet intervjuer vart väldigt utförliga och ofta även samstämmiga, vilket tyder på att en viss mättnad ändå finns.

4.4 Analysmetod

Jag har analyserat mina resultat genom att koda mina intervjuer likt tillvägagångssättet i grundad teori³⁷. Först sker en genomläsning där jag plockar ut vad jag anser är viktiga partier ur intervjuerna. Därefter jämförs dessa med varandra för att finna huvudteman i intervjuerna. När jag funnit dessa huvudteman går jag tillbaka för att se om det är något hos respondenterna eller i tidigare forskning som kan förklara dessa teman och dess existens. Efter detta kan en bild av den arbetsidentitet som finns hos mina respondenter analyseras fram. Syfte och frågeställningar hålls av författaren i åtanke, för att analyserna skall vara av nytta för studiens syfte.

När jag kodat intervjuerna har jag använt mig av vad Strauss och Corbin skulle kalla för en öppen kodning, där jag brutit ned och studerat mina intervjuer för att ta fram begrepp som sedan kan omformas till kategorier³⁸. Detta arbetssätt har gett mig chansen att verkligen på djupet hänge mig mina intervjuer och därigenom få ut det mesta av mina resultat. Vidare har min metod bidragit till en god struktur i arbetet med intervjuerna, då man inom grundad teori stegvis analyserar sitt material och systematiskt utvecklar begrepp för varje steg i processen. Genom detta har mina slutsatser vuxit fram, istället för att dras i all hast.

denna studie syftar att skapa teoretiska begrepp. Det vill säga att genom min empiri analysera fram kategorier inom mitt ämne, för att sedan utveckla teoretiska begrepp kring dessa. Jag är inte ute efter att genom empiriska generaliseringar nå mitt syfte, utan genom mina respondenters tankar och reflektioner utveckla teoretiska begrepp som istället tillfredsställer mina frågeställningar och kan bidra till förståelse kring arbetsidentiteten hos mina respondenter.³⁹

4.5 Validitet, reliabilitet och etiska överväganden

Jag har simultant med intervjuandets och skrivandets gång läst litteratur och studier kopplade till mitt ämne. Detta är viktigt att nämna för detta inhämtande av information har självklart påverkat min syn på ämnet arbetsidentitet och vad som formar den. Jag vill dock påstå att jag hela tiden varit medveten om detta fenomen och lägger därför här in en brasklapp som

³⁷ Bryman, Alan (2001) *Samhällsvetenskapliga metoder*. Liber, Malmö s 375

³⁸ Bryman, Alan (2001) *Samhällsvetenskapliga metoder*. Liber, Malmö s. 377

³⁹ Bryman, Alan (2001) *Samhällsvetenskapliga metoder*. Liber, Malmö s 377

förkunnar att jag endast påverkats till den grad att huvudbegreppet i rapporten kunnat ses ur ytterligare aspekter, utan att skada eller förvilla mitt resultat.

I arbetet med min metod har jag använt mig av så väl boken *Samhällsvetenskapliga metoder*⁴⁰ samt Jan Trosts bok *Kvalitativa intervjuer*⁴¹. Genom att använda mig av flera källor vill jag försäkra mig om att min metod är så vetenskapligt korrekt som möjligt. Generellt har genom detta uppsatsprojekt arbetet utgått från en arbetsplan som skapat i den initiala fasen av arbetet. Detta plan har tagit formen av ett Gantt-schema som följts, för att minska stress och kunna ha större framförhållning. Själva skrivandeprocessen schemalagdes även det i ett separat Gantt-schema⁴². För att ge insyn i processen bifogas det Gantt-schema som använts, för intresserade läsare.

Begreppen reliabilitet och validitet skiljer sig till viss del mellan kvalitativ och kvantitativ forskning. Då kvantitativa studier behöver begreppen för att bedöma kvaliteten i sin studie menar vissa forskare att dessa begrepp inte är relevanta inom kvalitativ forskning⁴³. Andra forskare menar att reliabilitet och validitet bör anpassas till kvalitativ forskning. I denna studie används de begrepp Alan Bryman beskriver i form av *extern reliabilitet*, *intern validitet* och *extern validitet*⁴⁴ som används inom kvantitativ forskning. Dessa viktas sedan mot begrepp som utformats för kvalitativ forskning som jag går in närmare på senare i detta avsnitt. Märk här att begreppet *intern reliabilitet* inte tagits med, som endast blir relevant om uppsatsen har fler än en författare, vilket inte är fallet denna gång. Extern reliabilitet syftar till att den undersökning som görs ska gå att upprepa. Eftersom det är omöjligt att frysa en social miljö handlar det istället här om att forskaren ska kunna sätta sig in i samma sociala roll som föregående forskare. I förlängningen betyder det alltså att nästa forskare efter mig ska ha samma utgångsläge som mig själv i sin forskning. Arbetet med ett klart syfte och mål med studien blir därför av största vikt, för att framtida forskare ska kunna förstå vad jag syftar att ta reda på med min studie. Intern validitet syftar till att det ska finnas god samstämmighet mellan de observationer som görs (intervjuerna i mitt fall) och de teoretiska idéer som sedan utvecklas ur dessa. Svårigheten med den externa validiteten, som kräver att resultat ska kunna generaliseras i andra sociala miljöer ligger i min uppsats natur. Eftersom jag valt att använda

⁴⁰ Bryman, Alan (2001) *Samhällsvetenskapliga metoder*. Liber, Malmö

⁴¹ Trost, Jan (2005) *Kvalitativa Intervjuer*. Studentlitteratur, Lund

⁴² Se Bilaga 2 – Gantt-schema

⁴³ Bryman, Alan (2001) *Samhällsvetenskapliga metoder*. Liber, Malmö s. 257

⁴⁴ Ibid. S 257

mig av ett tämligen begränsat urval är det svårt att garantera att resultaten skulle bli de samma hos en annan grupp individer.

Eftersom det finns en svårighet att direkt överföra de kvantitativa begreppen för validitet och reliabilitet in i kvalitativ forskning har fyra ytterligare begrepp arbetats fram. Dessa begrepp har specificerats av Egon Guba och Yvonna Lincoln och sedan, i detta fall, hämtats från Alan Bryman. *Tillförlitlighet, Överförbarhet, Pålitlighet* och *möjlighet att styrka/konfirmera* menar Bryman är de fyra kriterier som bör uppfyllas för att nå reliabilitet och validitet i en kvalitativ studie. Med tillförlitlighet menas att forskningen utförts i enighet med de regler som finns samt att forskaren återrapporterar resultaten till de personer som är en del av studien.

Eftersom kvalitativ forskning ofta endast behandlar en mindre grupp individer är det viktigt att utförligt beskriva den kultur som studerats för att därigenom göra studien överförbar i andra sammanhang, att studien ska vara överförbar. I mitt fall innebär detta att jag på ett så utförligt sätt som möjligt beskriver mina respondenters situation och även låter dem visa detta själva, genom citat och dylikt. Genom detta kan andra forskare eller individer läsa och förstå hur mina respondenter tänker och på så sätt föra över kunskapen från min studie till sig själva. Studien måste även vara pålitlig. Med detta menas att forskaren, jag själv i det här fallet, ska anta ett granskande synsätt. Detta betyder även att det skapas en fullständig och tillgänglig redogörelse av alla faser i den forskningsprocess som genomförs. Att kunna styrka sin uppsats innebär för mig att bevisa att jag genom studien agerat i god tro gentemot mina respondenter och läsare. Då det inom samhällsrelaterad forskning är omöjligt att vara fullständigt objektiv ska det vara uppenbart att jag som forskare inte låtit mina personliga värderingar påverka min studie.⁴⁵

Genomgående har min studie följt de krav som Vetenskapsrådet identifierat. Respondenterna mottog information så väl skriftligt som muntligt innan intervjuerna, respondenterna deltog frivilligt och i samtycke, intervjuerna är anonyma och all information om respondenterna hanteras av mig, materialet används bara för denna studie och endast av mig personligen.⁴⁶

När mina intervjuer redovisats i resultatdelen i min rapport har dessa varit fullständigt anonyma, så när som in på det yrke personen i fråga arbetade med. Till skillnad från klassiska fall som Humphreys sociologiska studie⁴⁷ har inga försök gjorts ta reda på någon personlig

⁴⁵ Bryman, Alan (2001) *Samhällsvetenskapliga metoder*. Liber, Malmö

⁴⁶ Vetenskapsrådet. *Forskningsetiska principer*. Finns tillgänglig på internet: <http://www.codex.vr.se/texts/HSFR.pdf>

⁴⁷ Bryman, Alan (2001) *Samhällsvetenskapliga metoder*. Liber, Malmö s. 441

information om mina respondenter som ligger utanför det uttalade syfte. Respondenterna har ständigt varit medvetna om vad som undersökts. Jag har inte på något sätt försökt lura mina intervjupersoner till att utge information om sig själva som de inte var villiga att ge. Inte heller har information om respondenterna sökts genom sekundära källor, så som sociala medier, arbetsgivare eller kollegor.

4.6 Avgränsningar

Eftersom skrivandet av C-uppsatsen sker inom en tidsbegränsad och utrymmesbegränsad ram har vissa avgränsningar gjorts för att försäkra uppsatsens kvalitet. Jag har valt att endast ägna mig åt kvalitativ forskning, då detta bättre passar uppsatsens syfte, men även mig själv personligen. Alla intervjuer har skett med personer arbetande i Göteborg, även om många av respondenterna arbetar i hela Sverige.

Jag ämnar inte med studien försöka värdera den arbetsidentitet jag finner hos respondenterna. Jag kommer alltså inte bedöma om det är en hälsosam eller ohälsosam livsstil. Jag anser denna rapport som ett sätt att skissa upp en bild av konsultens arbetsidentitet. Det är därför inte lönt för mig att gå in på om den är positivt- eller negativt laddad. Självklart kommer jag inte sticka under stolen med om respondenter är trötta, utkörda eller stressade, men gör detta i sådana fall för att beskriva arbetsidentiteten hos min intressegrupp. Jag anser inte heller att mina kunskaper ger mig tillåtelse att bedöma hälsa och ohälsa.

5.0 Resultat och analys

Under detta kapitel kommer jag att redogöra för mina resultat och sedan analysera dessa. I detta ingår att lyfta fram den empiri som framkommit under mina intervjuer och sedan analysera denna med hjälp av tidigare forskning inom ämnet. Respondenterna har i allmänhet varit väldigt välvilliga och gärna delat med sig av sina berättelser om vad arbete inneburit för dem och hur deras arbete påverkar dem.

Jag har ur mina intervjuresultat analyserat fram tre övergripande teman. Dessa teman har under analysen vuxit fram då jag kodat intervjuerna en för en. När jag sedan förde samman resultatet förstod jag att dessa teman inte gällde endast för individen utan för gruppen i helhet. Självklart finns varierande åsikter eller utgångspunkter hos de olika respondenterna, men de berörde alla dessa områden i stor utsträckning.

5.1 Gränslöshet

Samtliga respondenter närmade sig på ett eller annat sätt ämnet som här kallas gränslöshet. Denna gränslöshet var inte en självklar negativ eller positiv aspekt av yrket utan utformade sig på olika sätt hos olika respondenter. Att vara gränslös i sitt arbete beskrevs av respondenterna som förmågan att själva skapa sin egen unika arbetsituation. Det fanns inte i deras ögon ett visst sätt att närma sig ett nytt projekt, alla utmaningar måste mötas på ett skraddarsytt sätt. Mer konkret betydde också gränslösheten möjligheten att arbeta hemifrån, eller möjligheten till tidsmässig flexibilitet.

Under intervjuerna kom det fram att respondenterna i grunden höll gränslösheten som en positiv aspekt. En chans att kombinera privatliv och arbetsliv på ett sätt som skapade tid, åt antingen det ena eller andra hållet. Att kunna välja hur, när och var arbetet utfördes var ofta en av anledningarna till varför respondenten valt att arbeta som konsult, eller såg det åtminstone som en av de större fördelarna med arbetets karaktär. Två av respondenterna menade till och med att en gräns mellan arbetsliv och privatliv var något de aldrig velat ha. Att det ultimata hade varit om arbetsplatsen och hemmet inte behövde behandlas som två separata ting, utan snarare en sömlös kombination. En av dem förklarar det så här:

”Varför skulle inte de kunna gå in i varandra? Jag skulle gärna kunna vilja ha ett jobb som gjorde att ja att min son eller andra eller familj skulle vara med mig på jobbet eller ha glädje av vad jag gör på jobbet och tvärt om liksom. Och är det något som är spännande och betydelsefullt, varför skulle jag säga nehe, nu ska jag ha privatliv. Jag förstår inte riktigt den gränsen där”.

Samtidigt finns hos vissa respondenter känslan av att det är viktigt med gränsdragningar på ett eller annat sätt. En tillfrågad managementkonsult illustrerar här hur hen reagerade när arbetet följde med hem:

”... Eller nej mitt första arbetsår, då kunde jag vara... eller att min sambo hade sin dator framme hemma så kunde jag få sådan rush-up på helgerna. Att om datorn fanns, att den var synlig i rummet då var det som at någon hade släpat dit jobbet”.

Som citatet visar så påverkas individen av arbetet, även om det i det här fallet inte ens är en del av hens arbete. Det är därför viktigt att själv kunna bygga upp gränser, menar respondenten. Samma respondent fortsätter senare i intervjun med att förklara på vilket sätt hen bygger upp sina gränser:

”Det händer att jag jobbar hemifrån. Men då har jag en ganska tydlig ritual för att markera att det är slutet på det, nu är det inte arbete längre. Sen kan det se olika ut men jag kan känna att det är lite ritualiserat ändå. Det kan vara att tvätta händerna, det låter lite tvångsmässigt men eller liksom att nu tar jag en dusch, för nu har jag gått ur... liksom.”

Gränslösheten diskuterades också av många respondenter ur den kreativa aspekten. Flera av respondenterna menade att den klassiska arbetsmodellen med fasta arbetstider hämmade det kreativa i deras yrke. En av respondenterna, som arbetade som managementkonsult, menade att hen inte kunde kontrollera när lösningar dök upp i huvudet på denne. Hen menade att om flytet i en skrivprocess, eller en idé till en lösning kom under kvällstid, så vore det idiotiskt att inte utnyttja den tiden. Även resor i jobbet, den geografiska gränslösheten, var något alla respondenter var positivt inställda till. Även fast de flesta respondenter nästan uteslutande arbetade i Göteborg. Den mest resande av respondenterna, en högt uppsatt managementkonsult på en av Göteborgs mer namnkunniga byråer, talade om resandet som en naturlig del i hens liv och att mycket arbete också blev gjort under de allehanda tågresor som gjordes under veckan. Det viktiga i resandenaspekten var unisont för respondenterna den förändrade miljön och känslan av något nytt.

Resande och gränslöshet visade sig dock inte endast vara av positiv karaktär. En av mina respondenter, en berest IT-konsult, berättar om ett pendlande mellan norra Sverige och Stockholm som inte bara tårt rent fysiskt, utan även kostat hen ett äktenskap. Att resandet enligt respondenten skapade en ohållbar situation, då privatlivet fick ge plats för arbetslivet. Hen berättar dock även hur ett nytt socialt liv växt fram i huvudstaden. En annan respondent, en projektledare med flerårig erfarenhet, berättar om en tid då arbetet renderade hen mer eller mindre avskärmad från allt utanför arbetet. Där gränslösheten gjorde det möjligt för hen att

jobba från kontoret, bilen, flyget och tåget. Detta innebär för hen en vilshhetsfaktor och en stor stressfaktor. Att aldrig känna sig nedkopplad från möjligheten att arbeta. Hen uttrycker det så här:

”Det spelar ingen roll vart jag är någonstans. Jag sitter på flyget jag sitter på planet, jag sitter på bussen, jag sitter i någon annans kontor, men jag är liksom ständigt uppkopplad och på jobbet, jag känner mig lite avtrubbad liksom...”

Känslan av att alltid vara uppkopplad och stressen den innebär kan jag se hos alla respondenter. Vissa har dock varit bättre än andra på att hantera denna känsla. Ofta nämner respondenterna ritualer eller rutiner som skiljer åt arbete och fritid. Det kan till exempel vara att cykla från kontoret och medvetet lämna datorn hemma eller att ta en dusch, för att på så sätt avsluta dagen. Olika projekts organisation och struktur påverkar också gränsdragningarna hos de olika individerna. Ibland har mailkorrespondensen avslutats vid arbetsdagens slut och telefonerna slutat ringa när respondenten gått hem. Men ofta har åtminstone mailandet, eller någon enstaka avstämning, hängt med samtliga respondenter hem.

En intressant aspekt av tanken med det gränslösa arbetet hos mina respondenter är att arbete mot deadline inte verkar räknas in, då vi diskuterar gränslöshet. När vi diskuterar arbetstider så säger de allra flesta att de har en vanlig åtta timmars arbetsdag, såvida de inte måste bli klara med något, så vida de inte har deadline. När vi sedan diskuterar begreppet är det ofta ”de vanliga dagarnas” gränslöshet som diskuteras, när det dock gäller en deadline är de flesta samstämmiga i det att om ett arbete måste avslutas, så jobbar man tills arbetet är klart, även om arbetet drar in sent på nätterna. Det vill säga att mina respondenter i allmänhet inte anser själva arbetet nära en deadline som en del av deras vardagsarbete, utan som något eget, en arbetsperiod med helt egna regler. Jag har förstått att arbetet nära deadline är tyngre, mer stressigt och krävande än ”det vanliga arbetet” men jag får inte känslan av att mina respondenters berättelser handlar om tiden innan deadline.

5.1.1 Analys av gränslöshet

Att mina intervjupersoner har känt på både de positiva och negativa sidorna av gränslösheten syns klart resultaten ovan. Samtidigt som de allra flesta är glada för den frihet det ger att kunna avsluta sitt arbete på hemmaplan lyser problemet med gränslösheten igenom. I allmänhet tycker respondenterna om tanken på att kunna arbeta vart som helst, och att kunna nå sina kunder när det behövs. Men baksidan av detta blir en rastlöshet eller oförmåga att prestera utanför arbetsplatsens strukturerade miljö. Denna rastlöshet speglas ibland som något

positivt. Den yngsta managementkonsulten jag intervjuat menade att det var bra att alltid ”vara på tårna”. Vidare förklarade hen att hens prestationer blev bättre om hen inte var för avslappnad. Att det därigenom var något positivt att inte kunna slappna av, eller som hen själv uttryckte sig:

”Det är som de sa i körskolan, det är bra att vara lite stressad. Inte helt avslappnad”.

Trots denna ynglings engagemang tycker mina respondenter i allmänhet att gränslösheten är något de tycker att de klarar av, men som i själva verket är en källa till mycket stress och oro. Som jag tidigare sagt dyker ofta ord som stress och svårighet att slappna av upp i dessa sammanhang. Aronsson et. al. menar att detta delvis kan beror på att den nya arbetsmarknaden tvingar människor att acceptera villkor de inte trivs med, på grund av rädslan att hamna utanför och marginaliseras⁴⁸. I det här fallet är villkoren att vara ständigt uppkopplad, att alltid vara beredd att boka om möten eller till och med familjeangelägenheter för att kunna möta kundens behov. Att hamna utanför kan i det här fallet betyda att telefonerna slutar ringa, att projekten slutar komma in.

Samtidigt som gränslösheten i största allmänheten är ett tveeggat svärd tror jag inte att någon av mina respondenter skulle kunna tänka sig ett annat sätt att arbeta. Utan att själva vara ansvariga för sin arbetsprestation så försvinner ett stort incitament för arbete. Faktum är att alla respondenter som intervjuats arbetat i relativt platta organisationer. Många respondenter säger själva att de inte skulle kunna arbeta i en organisation där det inte fanns möjlighet att styra själva. Allvin/Aronsson menar att självstyret i arbetet är ett krav för att kunna arbeta på den nya arbetsmarknaden. Att de lösare arbetsförhållandena och den mer uppgiftsorienterade målstyrningen gör att individen måste ta ansvar för sin arbetsprocess på en mycket högre nivå än en anställd i en mer klassisk hierarkisk organisation.⁴⁹

Under mina intervjuer har jag ställt mig själv frågan om gränser mellan arbete och fritid verkligen behövs, och i sådana fall vad det innebär. När jag frågat mina respondenter samma fråga har svaren varit olika. Vissa har, som jag tidigare nämnt, satt upp sina egna gränser. Andra har i många fall inte haft en tanke på att en gränser skulle existera. Konsulter med längre erfarenhet har i större mån skapat gränser åt sig själva, än sina yngre kollegor. Ofta skedde detta i och med att privatlivet tagit åt sig större plats i livet (till exempel när ett barn kommit till familjen, eller dylikt). Det beskrivs bland annat så här av en respondent:

⁴⁸ Allvin, Michael, Aronsson, Gunnar (2006) *Gränslöst arbete* Liber, Malmö s 18

⁴⁹ Ibid. s 29

”De senaste 5-6 åren så har jag skaffat mig färre vänner och umgås mindre med de som jag jobbar med än jag gjorde tidigare. Dels tror jag det är min helt privata situation. Att jag är ensamstående förälder och inte har tid. Det är en jättestor grej. Men sen tror jag det har med den positionen eller den rollen jag har, att jag är har varit ensam ansvarig och mina kollegor är mina kunder som är utspridda över hela landet”

Jag har sett att gränsdragningar, i ljus av det jag nyss skrev, ofta görs för att kunna försäkra ett lugn i privatlivet, snarare än tvärt om. Det är då respondenterna skaffat familj eller köpt nytt hus som gränsdragningarna startar. En av mina respondenter, en erfaren managementkonsult vid ett mindre firma, tycker dock att det optimala förhållandet vore om familjeliv och arbetsliv gick samman sömlöst. Att familjen kunde ta del av arbetsplatsen, på samma sätt som arbetet ibland fick följa med hem. Det finns även forskning som pekar på att rollerna i privatlivet och arbetslivet inte behöver ha negativa konsekvenser, utan snarare bidra till ökad positiv energi i de båda rollerna. Att multipla roller ger fler möjligheter att känna ett socialt stöd från sin omgivning och därigenom bidra till välmående hos individen⁵⁰

5.2 Utmaningen

”det är en bra fråga, den har jag fått förr. ’Vad är det som driver dig’. Att kunna göra bra lösningar för kunderna. Det tycker jag är roligt. Att hitta bra lösningar. Och det gör vi ju tillsammans.”

Det respondenten ovan talar om är det jag valt att kalla Utmaningen. Respondenterna har varit samstämmiga om att det är en av de stora incitamenten till arbete. Både när den direkta frågan ställdes och i andra diskussioner kring deras arbetes natur så var det alltid en sak som var viktigast för dem i arbetet. Detta var den ständiga utmaningen. Med detta menar mina respondenter utmaningen i att varje projekt är av olika art och att det därför inte finns något klart tillvägagångssätt för att lösa kundens problem. Det blir därför upp till konsulten att tänka nytt och utmana sig själv att komma på en lösning. Att bli utmanad i sitt arbete är den aspekt som varit viktigast för mina respondenter. Att inte ha samma rutinartade arbetsuppgifter sporrar respondenterna. En av mina respondenter, en managementkonsult, menar att den lösningsorienterade mentaliteten som krävs för att lösa ett uppdrag för en kund är det viktigaste av allt. Nya kunder betyder nya kontakter att behandla, nya sociala band att knyta. Den ena dagen är inte den andra lik. Så här förklarar en reklamare frågan om vad arbetet betyder för hen:

”Man vill ju... När man gör något som är riktigt bra så får vi en kick. Den där kicken letar alla kreatörer och alla projektledare efter.”

⁵⁰ Ibid. 108

Samtidigt som den ständiga utmaningen av nya uppdrag motiverar mina respondenter finns också en annan sida av myntet. Att ha olika uppdragsgivare och ständigt behöva knyta nya kontakter lämnar vissa av mina respondenter med en känsla av rotlöshet. Denna känsla byggs på av tanken att ständigt anta sig utmaningar som respondenterna inte alltid vet om de kan klara av. Samtidigt som de sporras av tanken på en ny utmaning, finns där också en stress över att inte duga till. En respondent, en erfaren processledare och projektledare förklarar det så här:

”största stressen att jag är generalist, jag är inte specialist på någonting, jag kan inte säga att precis det här kan jag”

Med generalist menar hen en utbildning och/eller arbetslivserfarenhet som inte riktar in sig på en viss typ av uppgift eller område och specialist en utbildning och/eller arbetslivserfarenhet som riktar in sig på en viss typ av uppgift eller område. Hen menar att i rollen som generalist så är man aldrig färdiglärdd och inte heller specialiserad på vad man gör. Detta lämnar i hans fall en känsla av oro inför huruvida man kommer klara av att hitta en lösning på nästa problem. När jag frågar om detta inte blivit bättre med tiden så svarar hen att hen visserligen inte rörs lika mycket av oron längre, men att det alltid känns som att man startar från noll vid varje nytt projekt.

En majoritet av respondenterna menar även att kraven på dem är högt satta. En av mina respondenter säger att det enda sättet att vara en bra konsult och det enda sättet för löneutveckling hos en konsult är att prestera bra lösningar, ständigt. Samtidigt menar samma respondent att utmaningen hen söker kräver dessa höga krav, denna höga tillit. Utan kraven så försvinner incitamentet för arbete. Ingen av respondenterna hävdar dock att kraven de har på sig skulle vara för höga. Genom samarbete med kollegor, det vill säga ett bra socialt stöd, och möjligheten att själva välja tillvägagångssätt i sitt arbete ger dem möjligheten att i de flesta fall undvika stress på grund av för höga krav. Dock nämner en respondent att de höga kraven i kombination med känslan av att vara generalist lätt får en att tvivla på sin kompetens, som tidigare nämnt.

5.2.1 Analys av utmaningen

För alla respondenter har den ständiga utmaningen i arbetet varit den stora driften till arbete. Ibland har det stått själv på toppen, ibland tillsammans med socialt sammanhang eller andra, större anledningar så som samhällsnytta. För konsulterna jag frågat har utmaningen bestått i

att skapa och implementera lösningar åt sina kunder, oberoende av lösningarnas, eller uppdragens karaktär.

De konsulter jag pratat med har alla haft stor frihet att utföra sitt arbete på sitt eget vis. De har i de allra flesta fall samtidigt haft ett starkt socialt stöd från sina närmaste kollegor och, om existerande, överordnade. Den inom arbetsvetenskapen legendariska krav-kontroll-stödmodellen, som introducerades av Robert Karasek och sedan vidarearbetades av Töres Theorell, skulle därför kunna se mina respondenters arbetsförhållanden som tämligen utmärkta. Karasek/Theorell menar att arbeten med höga krav kan leda till stress, såvida inte den anställde har ett socialt stöd och hög egenkontroll på sitt arbete⁵¹. Mina respondenter får ett starkt socialt stöd, med andra ord har de någon att samtala med eller kan få hjälp av någon i sin organisation när de fastnar i sina projekt eller stressen blir för påtaglig. De har även en relativ frihet i utförandet av sitt arbete. Det är respondenterna själva som bygger upp och implementerar de lösningar som kunden frågar efter. Det är även upp till konsulten när, inom en viss tidsram, som arbetet utförs. Sist, men inte minst, har mina respondenter även höga krav satta på sig. Från så väl kunder som den egna organisationen förväntas att konsulten alltid ska prestera på topp och vara behjälplig. Dessa krav varierar självklart med mängden projekt och projektens viktighet, men överlag förväntas mina respondenter prestera. Då arbetet vid ett löpande band har kravet på arbetaren att fylla upp en kvot eller att arbeta ett visst antal timmar ligger kravet hos konsulten snarare i en förväntning på konsultens kompetens. Vid anlitaandet, eller anställandet av mina respondenter så finns en förväntan på att det är kompetenta människor som anställs just för deras kompetens. En större majoritet av respondenterna har varit nöjda med sin arbetssituation och de villkor det innebär. Här kan Karaseks modell⁵², och dess olika parametrar, skänka en viss förklaring till varför trivseln är så pass hög som den framställs att vara. Detta trots de höga kraven, och de simultana projekten som intervjupersonerna är inblandade i.

Att tro att det endast är den sorts individ som älskar nya utmaningar och högt tempo som dras till konsultbranschen och det nya arbetslivet vore förgängligt enligt mig. Sannolikheten är större att det är branschen som i längden formar individen. Eller, i förlängningen, att det är den nya arbetsmarknaden som i sin tur skapar branscher där dessa individer efterfrågas. Harriet Bradley uttrycker det som så (visserligen om identitet i allmänhet) att identiteten inte

⁵¹Stressforskningsinstitutet. *Arbetsorganisation och hälsa*. Finns tillgänglig på internet: http://www.su.se/polopoly_fs/1.51208.1321608199!/temablad_arbetsmiljomodeller.pdf

⁵² Ibid.

flyter fritt, utan är en skapelse av de strukturer vi är en del av i samhället, vare sig det är etnisk tillhörighet, ålder, kön eller arbetsplats⁵³. På samma sätt tror jag att mina respondenters törst efter nya utmaningar är ett identitetsdrag, hur positivt det än må vara, som är skapat av de normer den nya arbetsmarknaden sätter.

5.3 Brist på kontinuitet

I flertalet intervjuer har vikten av, och bristen på kontinuitet lyfts upp av mina respondenter. Uttrycket kontinuitet har använts i lite olika sekvenser, men de har alla grundat sig i en oro för att projekten en dag kommer att ta slut. En av mina respondenter, en nybliven managementkonsult, förklarar detta fenomen som den största oro hen har i jobbet. En annan respondent stämmer in i denna skaran, en projektledare på en reklambyrå, hen menar att denna oro gäller hela branschen och att det därför också kan gå väldigt snabbt att bli av med jobbet, när tiderna är dåliga. Här citerar jag hens tankar om arbets säkerheten och oron kring denna:

”Så är det liksom att... nästa månad kan det vara att nu känner vi att vi inte behöver dig. Det är en väldigt krass bransch. Då gäller det att ha is i magen, att jag klarar mig, det finns fler jobb.”

Respondenternas berättelser vittnar om en stress. En stress som, enligt dem, skapas av en arbetsmarknad i snabb förändring och osäkra arbetsförhållanden. Respondenten jag citerat ovan tror att en av kärnorna i problemet ligger i bristen på HR-kunskaper i branschen. Att det inte finns någon som vet något om personalvård och personalhantering.

Att leva med denna brist på kontinuitet hanteras på olika sätt av respondenterna. Även om det är få av de tillfrågade som vill använda uttrycket, så uttrycker majoriteten vikten av ett starkt personligt varumärke. Ofta tycker respondenterna att begreppet i sig är lite smutsigt, men man förknippar ständigt kvalitet i arbetet med den egna identiteten. Samtidigt som majoriteten av de tillfrågade tycker mycket om sina arbetsplatser, så är man medveten om att det är individen själv som bedöms vid varje lösning. En av managementkonsulterna jag pratat med uttrycker sig så här:

”(Suck) Okej... personliga varumärken är i den här branschen komplext för det bygger på en själv... samtidigt som det är opposing liksom... hela grejen, vad är det här för nutidstrams. Jag skulle inte säga att jag gör något, i relation till det här. Men sen så är det klart att jag har en uppfattning av att i den här branschen så måste man vara hel och ren på jobbet.”

⁵³ Bradley, Harriet (2007), *Fractured Identities*, Polity Press. Cambridge. S 212

5.3.1 Analys av brist på kontinuitet

Att oron för brist på uppdrag är stor hos mina respondenter råder inga tvivel om. Även om många av dem gärna döljer oron genom att mena att så är spelets regler så framgår det genom deras berättelser att det är här den största oron finns.

Sennett menar att denna typ av arbetsförhållande är en skapelse i svallvågorna av IT-boomen i mitten på åttiotalet och början på nittiotalet. Här belönades företag som satsade högt och ibland på teknologi som inte egentligen behövde någon målgrupp, så länge det var ny teknologi. Sennett menar att denna typ av ansvarslöst och kortsiktigt tänkande skapade en företagsstandard där det ultimata företaget kunde startas upp och stängas ned i en handvändning.⁵⁴ Av detta märker jag framför allt två likheter med de företag och dess anställda jag intervjuat. Den första är kortsiktigheten i tänkandet kring sitt arbete. Individerna kan, per automatik skapad av branschen, inte planera för sin framtid, mer än till nästa projektslut. Detta är inte individens eget val, eftersom branschen jag undersöker skapats utan någon kontinuitet till att börja med.

Den andra likheten med Sennetts förklaring är hur individen tränas (av sig själv eller av branschen) att inte bli ett med företaget. I alla intervjuer förutom en var respondenterna medvetna om att marknaden när som helst kan vända och att de då med största sannolikhet skulle stå utan jobb, åtminstone en tid. Detta innebär i förlängningen att de intervjuade, även om de verkligen tycker om sina arbetsplatser, inte till fullo binder samman sig själva med företagets identitet. Sennett förklarar detta som att anställda inom den nya arbetsmarknaden byter ut plikt mot känslor⁵⁵. Istället för att känna en plikt känsla för det företag individen arbetar för så uttrycks detta i termer av att brinna för något, eller att ha ett stort personligt engagemang för projektets problemfråga. Denna teori är ytterst träffande gällande mina intervjuobjekt, då mer eller mindre samtliga sagt att de brinner för antingen sitt projekt, sin bransch, eller för arbete i allmänhet. Med detta vill jag dock inte säga att det skulle vara negativt, utan snarare påpeka detta skifte i begrepps användning. Påpekas bör även att en av mina respondenter, en viljekraftig managementkonsult, sagt att hen inte skulle vara managementkonsult, eller ens tänka sig det, om det inte vore för firman hen arbetar för. Hen uttrycker sig så här:

⁵⁴ Sennett, Richard (2006) *Den nya kapitalismens kultur*. Atlas. Stockholm s. 40-43

⁵⁵ Ibid. s. 41

”Ja det är den(företaget) som utgör min förutsättning för att vara i den här branschen. Solkart. Hade inte kunnat vara någon annanstans. Och det är å andra sidan en ganska skön insikt. Då vet man att det inte är det man kommer leta efter i det läget”

Som jag tidigare skrivit nämner en av respondenterna vikten i att ständigt förnya sina kompetenser och kunskaper för att inte bli förlegade på marknaden. Håkansson och Isidorsson menar i sitt kapitel i boken *Arbetslivet* att individen på marknaden för tidsbegränsat anställda ständigt måste se till att vara anställningsbar. Det vill säga att ha de kompetenser som beställaren eftersöker⁵⁶. Det kan tyckas självklart att man behöver kompetenser som matchar det beställaren kräver, men under mina intervjuer stöter vi här på en paradox. I en majoritet av de intervjuer jag genomfört medger respondenterna att man inför ett nytt projekt antingen saknar de direkta kompetenser som krävs, eller att kunden inte vet exakt vad som behöver utföras.

Problematiken blir därför den att marknaden kräver anställningsbarhet i form av personlig kompetenshöjning för att individen ska kunna känna en säkerhet i jobbet, samtidigt som det är svårt för konsulten att veta vad kunden vill ha. Att kompetensutveckla sig själv inom en viss typ av system eller metod kan därför rendera ens kunskaper oanvändbara. Detta gör att individen ofta får förlita sig på sin förmåga att skapa rätt kompetenser på plats, eller som en av Sennetts respondenter beskriver det att ”fuska” sig in i projektet, genom att säga att man besitter kompetenser som man inte har⁵⁷.

Jag skulle dock kunna spekulera att själva ”fusandet” som Sennett beskriver snarare kan ses som en viss samling kompetenser som gör att individen har lätt att orientera sig i nya arbetssituationer, kompetenser som jag ser gå igen i mina respondenters svar. Att till exempel träffa marken springande eller att saker och ting alltid löser sig är återkommande kommentarer från mina respondenter. Till syvende och sist handlar det om att leverera det som kunden vill ha. Så här säger en intervjuad managementkonsult:

”enda sättet för en konsult att vara trygg är att vara en jävligt duktig konsult. Enda sättet att ha löneutveckling som konsult är att vara duktig, leverera... I slutändan är det enda som att man kan uppskattas som person för mycket, men i slutändan handlar det om att prestera i sina projekt, eller i sälj. Vilket ju är samma sak egentligen”

⁵⁶ Berglund, Tomas et. Al (2009) *Arbetslivet*. Studentlitteratur. Lund s. 332

⁵⁷ Sennett, Richard (2006) *Den nya kapitalismens kultur*. Atlas Stockholm s.42

6.0 Avslutande diskussion och slutsats

I denna del av uppsatsen kommer jag gå tillbaka till mina utsatta mål och redogöra för dessa i en avslutande diskussion. Därefter knyter jag ihop diskussionen med en slutsats formad kring mina resultat och redogör för vilken framtida forskning inom ämnet som kan vara av intresse.

6.1 Avslutande diskussion syfte och frågeställningar

I början av denna rapport var det svårt att förutse vilka resultat jag skulle nå, eftersom ämnet arbetsidentitet är stort och relativt outforskat, åtminstone för en enskild bransch. Min målformulering har därför ändrats under uppsatsens gång, men huvudmålet har alltid varit detsamma, att ringa in arbetsidentiteten hos konsulter på den nya arbetsmarknaden. För enkelhetens skull kommer här mina mål igen:

- Vad är arbetsidentitet för individer med en konsultbaserad arbetsroll?
- Hur beskrivs de positiva och negativa aspekterna av arbete av individer med en konsultbaserad arbetsroll?
- Vilka faktorer kopplade till arbetsituationen kan förklara mina respondenters olika upplevelser?

För tydlighetens skull väljer jag att redovisa ett mål i taget.

6.1.1 Vad är arbetsidentitet för individer med en konsultbaserad arbetsroll?

Arbetsidentiteten för de individer jag intervjuat grundar sig i en arbetsroll med stor egenkontroll och gränslöshet. Det är viktigt för dess identitet att arbetet ständigt är utmanande, att varje nytt projekt bidrar med en ny vinkel eller kunskap. Arbetsidentitet i sig är inte ett uttryck som används av de individer jag intervjuat, men alla arbetar de på något sätt, direkt eller indirekt, med att forma sin identitet i arbetet.

Gränslösheten är som tidigare nämnt en av grundstenarna i mina respondenters arbetsidentitet. Här möts privatlivet och arbetslivet i sådan utsträckning att ett flertal tillfrågade inte såg någon anledning till att ha en begränsning mellan den privata och professionella sfären. Om detta är positivt eller negativt har inte min forskning berört. Jag har både träffat individer som njutit av och tagit skada av det ett gränslöst arbete innebär. Två saker kan dock slås fast kring detta. Det första är att respondenterna initialt sett ser gränslösheten som något positivt, något som kan underlätta vid stressiga dagar. De konsulter med lite längre erfarenhet har dock pekat på att gränslösheten, om lämnad obegränsad, är en källa till stress, eller rättare sagt obalans. Det andra som kan slås fast är att gränser mellan arbetslivet och privatlivet, och i

förlängningen arbetsidentitet och privatidentitet, dras då en större förändring sker i privatlivet. Detta kan vara ett tillskott till familjen eller dylikt.

Allvin och Aronssons bok *Gränslöst arbete* diskuterar och förklarar i stor utsträckning fenomenet gränslöshet som jag beskrivit ovan⁵⁸. Att sfären mellan privatliv och arbetsliv skiljs av flytande gränser som hos olika forskare förklaras på olika sätt. Däremot diskuteras inte det faktum att gränslöshet kan ses som något positivt och vad detta skulle innebära för individen. Även denna studie visar att gränslösheten kan leda till stress, precis som Allvin och Aronssons forskning, så ser jag hos mina respondenter ofta en motsatt känsla. Att möjligheten att vara gränslös är något befriande och grundläggande för balans i livet.

I arbetsidentiteten för mina konsulter ingår även att vara en del av ett stort socialt nätverk av så väl nära kollegor som samarbetspartners och kunder. Här ingår det att bemötas på samma nivå i ett, så vitt jag sett det, näst intill hierarkilöst sammanhang. Med detta medföljer även att organisationerna där individerna arbetar är platta till utförandet. Alla konsulter arbetar på samma nivå och hjälper ofta varandra med varandras projekt. Det sociala stödet och den platta organisationen går här hand i hand och är också viktigt för mina intervjupersoners arbetsidentitet.

Som jag tidigare nämnt är den ständiga utmaningen en stor del av den arbetsidentitet jag mötts av under mina intervjuer. Att ständigt bli utmanad blir mina respondenters sätt att evaluera sin egen kompetens, eftersom det ofta inte finns några direkta resultat att grunda sin kompetens i. Genom att bli tilldelad, eller lyckas skaffa, nya uppdrag får individen bekräftat att hen har ett värde i arbetslivet. Detta oavbrutna arbete med den egna arbetsidentiteten skulle kunna tolkas som ett led i ett ständigt självförverkligande. Jag har tidigare redogjort för Elin Thunmans bok *Sjuk av självförverkligande*. Thunman lyfter bland annat fram en översikt över självförverkligandets koppling till stress⁵⁹. Stress är definitivt något som finns hos mina respondenter, även om det visar sig olika hos olika respondenter. Detta självförverkligande som Thunman beskriver (som för övrigt även närmas av Sennett i *När karaktären krakelerar*⁶⁰) skulle kunna vara en av anledningarna till den stress som jag uppfattat under mina intervjuer.

⁵⁸ Allvin, Michael, Aronsson Gunnar (2006) *Gränslöst Arbete*. Liber, Malmö s 105

⁵⁹ Thunman, Elin (2011) *Sjuk av självförverkligande*. Linneuniversitetet, Växjö s. 19

⁶⁰ Sennett, Richard (1999) *När karaktären krakelerar*. Atlas, Stockholm. Kapitel 3

Det ligger även hos respondenten ta på sig mycket arbete. Samtliga respondenter jag talade med arbetade med flera projekt eller strävade efter att arbeta med flera projekt åt gången. Stress var påtaglig hos många respondenter, även om jag anser att jag i mina intervjuer satt mycket stor självinsikt i frågor kring stress och arbetslivsbalans. Intervjupersonernas relation till stress var dock väldigt intressant. På samma sätt som människan hanterar en större olyckor så tycktes inte respondenterna tro att stress var något som skulle hända dem. Att stressen var något som helt plötsligt dök upp, när det blev för mycket. Att det var sättet att arbeta på som skapade stressen var det ingen som egentligen trodde eller ville tro. Samtidigt utgår man, i sina resonemang kring stress, ofta från sig själv och inte företaget eller marknaden. Vi ser detta bland annat i denna passage med en projektledare:

”Alltså att jag har gått på vilja och tillit och ambition och varit lite kort på verktyg många gånger och ibland kort på insikt om vad jag kan och inte kan eller hur jag kan skaffa den kompetens som jag inte har själv och så vidare. Och ibland, i värsta fall så skapar ju det stress för jag tycker att det här vet väl fan inte jag någonting om och har tagit på mig något som jag inte vet och tror att jag kan lösa”

Ständigt går respondenten tillbaka till jaget i situationen. Det är individen som ska lösa de problem de ställs framför.

Jag får under mina studier av denna projektbaserade arbetsroll känslan av att individerna jag pratat med ständigt strävar efter en ultimata arbetssituation, som är svår att uppnå, då de ständigt arbetar i en oberäknelig arbetssituation. Jag har mina spekulationer på hur denna ultimata arbetssituation skulle se ut, men eftersom jag inte tillfrågat mina respondenter detta, så lämnar jag det för denna gång därhän.

Flexibilitet utgör även det en stor del av den arbetsidentitet jag undersökt. När jag i början av denna rapport kortfattat definierade flexibilitet skrev jag att den kunde ta så väl fysisk karaktär som att handla om förändringar av attityder, förhållande till sitt arbete och dylikt. Det senare har verkligen stämt in på mina respondenters identitet. Den nya arbetsmarknaden, som huserar mina intervjupersoner, kräver att de tillfrågade ska kunna förändra sig från en dag till en annan. Ena månaden är arbetsbelastningen tunn, andra är det full fart och mer än heltid. Denna förändring kräver också ett skiftande av arbetsfokus. När projekten går trögt riktas fokus mot att sälja in sig hos kunder, bygga nätverk och hjälpa kollegor. Men när det är mycket att göra hinner de intervjuade knappt ägna tid åt sina nära och kära, än mindre sig själva:

”... Just nu har den gränsen(mellan privatliv och arbetsliv) blivit överskriden. Och jag känner att det är jobbigt. Och det är jättetydligt att mitt privatliv, framför allt min son får stryk att jag har med mig jobbet hela tiden”

Till dessa ganska tunga, negativt laddade stycken ovan bör tilläggas att en viss mentalitet följer med mina respondenters arbetsidentitet. Det är en mentalitet som tillåter konsulten att lita på att allting, på något sätt, löser sig. Denna tillit verkar, om man får läsa av den kollektiva känslan i intervjuerna bero på en inneboende självsäkerhet. Det är självklart svårt att dra slutsatser kring detta när jag inte utfört några tester eller liknande kring självsäkerhet. Men detta till trots vill jag påstå att tro på sig själv är en stor del av den arbetsidentitet jag bevittnat. Utan denna tro så skulle konsulterna inte kunna lita på att det efter nästa dal kommer ännu en topp, något som egentligen är omöjligt att veta som konsult.

6.1.2 Hur beskrivs de positiva och negativa aspekterna av arbete av individer med en konsultbaserad arbetsroll?

Jag har under min resultatdel på ett ingående sätt redogjort för de mest positiva och negativa aspekterna av det konsultbaserade arbetet som respondenterna upplever. Dessa är utmaningen, som det mest positiva och oron för brist på kontinuitet som den mest negativa aspekten.

Utmaningen kan ses som den mest slående av alla de aspekter som lyfts upp. Som jag tidigare nämnt tror jag att denna mentalitet är skapad av den arbetsmarknad som respondenterna finns på. Utmaningen beskrivs som ett sätt att sätta värde på sitt arbete. Nya utmaningar, eller nya uppdrag, betyder också att någon ser ett värde hos konsulten. Utmaningen blir därigenom ett sätt att validera sitt arbete. Utmaningen lyfter dock inte bara positiva tankar hos de tillfrågade, trots sin status som drivande faktor till arbete. Att ständigt vara inblandade i nya projekt lämnar konsulten med en kompetens som aldrig blir fullständig, då varje nytt projekt efterfrågar något nytt. Även det sociala i arbetet lyftes upp som positiva aspekter av arbetsrollen. Framför allt den kollegiala samhörigheten, med mycket samarbete konsulterna emellan. Men även möjligheten till ett stort socialt nätverk utanför kontoret. Hos kunder eller underleverantörer eller liknande. Att arbeta med nya projekt innebär också att arbeta med nya människor, vilket intresserade alla tillfrågade.

Bristen på kontinuitet är det största orosmomentet jag stött på under mina studier. Jag har tidigare förklarat fenomenet genom att de tillfrågade aldrig vet när telefonen ska sluta ringa och nya projekt tillkommer. På grund av den nya arbetsmarknadens utformning finns det inte någon kontinuitet att vänta hos min målgrupp. En anställning hos ett företag på den nya

arbetsmarknaden innebär inte ett livslångt avtal, som mina respondenter ofta påpekat. Detta innebär att fenomen som det egna varumärket och anställningsbarhet ständigt måste uppdateras och reflekteras över. Huruvida detta fenomen i en bredare utsträckning påverkat mina respondents hälsa är genom denna studie omöjligt att utläsa. Resultatet visar att denna bristande kontinuitet är en stor del av grunden till hur arbetsidentiteten hos mina respondenter ser ut. Med en större kontinuitet skulle inte mina respondenter behöva oroa sig för att bli utan jobb och därigenom inte behöva slänga sig över nästa möjliga projekt, vare sig det vore komplicerat eller simpelt. Den mest positiva aspekten, utmaningen i arbetet, som jag tolkat som en skapelse av den nya arbetsmarknaden, skulle då kunna sägas vara en direkt konsekvens av den bristande kontinuiteten. Om inte konsulten tar sig an ett möjligt projekt med största möjliga engagemang, oberoende av svårighetsgrad eller kompetenskrav, så kanske det inte kommer ett nästa projekt. Vidare forskning inom detta ämne hade bidragit till ytterligare förståelse kring hur denna oroliga arbetssituation påverkar individer på den nya arbetsmarknaden.

Går vi tillbaka till målet i frågan kan det positiva och negativa med arbete i allmänhet diskuteras. Mina respondents inställning till arbete har varit positivt. Vissa har gått så långt som att säga att det är en vital del av livet. Detta har inte bara varit ungtuppar med för mycket sol i ögonen, utan även äldre, erfarna konsulter. Faktum är att man inte sett några negativa aspekter med arbete över huvud taget på rak arm. Det är däremot när vi kommit in en bit i intervjuerna som problemen inom arbetet når ytan. Ofta beskyller man dock sig själv snarare än arbetet om arbetsbelastningen blir för hög och stressen påtaglig.

6.1.3 Vilka faktorer kopplade till arbetssituationen kan förklara mina respondents olika upplevelser?

Det finns självklart ytterligare faktorer som jag inte fått med i mina intervjuer men jag hoppas här kunna förklara den centrala företeelsen jag stött på.

Jag vill knyta tillbaka till det uttryck jag valt att kalla för den nya arbetsmarknaden. Så väl den största oron som den största glädjen hos mina respondenter tror jag springer ur den arbetsmarknad de är en del av. Den nya arbetsmarknaden formar individer som inte bara arbetar mycket, när som helst och med vem som helst (för att dra det till sin spets). De ser dessutom den här typen av arbete, som det visat sig ibland kan vara utarmande hos mina tillfrågade, som den största glädjen med att arbeta. Detta är självklart en tolkning jag har gjort utifrån känslan och orden mina respondenter gett mig. Men ser man till de forskare jag berört

i uppsatsen, Sennett, Bradley, Allvin och Aronsson med flera, så pekar alla på ett eller annat sätt mot en ny arbetsmarknad och ett nytt arbetsliv. Richard Sennetts beskrivning av tjänstemannen Rico, som jag skrev om i inledningen till denna uppsats passar alltså bra in även på mina tillfrågade. Jag får dock uppfattningen att till skillnad från den stora marknad som USA är och med allt resande och geografiskt ombonande som Rico utsatte sig själv för, så ligger vikten hos arbetsidentiteten hos de svenska likarna inte i resande. Snarare ligger vikten som sagt i en orolig arbetsmarknad med mycket små firmor som lätt faller omkull när det blåser snålt. Om detta fenomen stämmer i större utsträckning än för mina respondenter så har jag inte något svar på varför individen väljer att göra så här, det kan vara en intressant fråga till vidare forskning.

6.2 Slutsats

Syftet med denna rapport är att undersöka hur individer med konsultbaserade arbetsroller och projektstyrda arbetstider upplever sin arbetsituation och arbetsidentitet samt förstå och förklara hur individuella och kontextuella faktorer påverkar dessa upplevelser. Nedan radar jag upp de slutsatser jag kan dra kring detta syfte.

- Arbetsidentiteten hos dessa individer kännetecknas enligt min studie av;
 - Gränslöshet
 - Vilja att utmanas
 - Flexibilitet
 - Oro för brist på kontinuitet i uppdrag
 - Söker sig till platta organisationer
- Arbetsmarknaden individerna arbetar inom påverkar deras arbetsidentitets karaktär.
- De delar som av respondenterna vara drivande för deras arbetslust är också delar som skapar stress hos respondenterna.

När jag startade denna uppsats trodde jag att resultaten av mitt arbete skulle ligga på strikt individnivå. Men ju mer forskning jag kommit över och ju mer jag analyserat detta gentemot det mina intervjupersoner sagt inser jag att arbetsidentitet för den här gruppen är väldigt driven av konsekvenserna från en förändrad arbetsmarknad. Att i framtida forskning närmare analysera kopplingen mellan uppbyggnaden av den nya arbetsmarknaden och arbetsidentiteten tror jag är av stor vikt. Dels för att förstå ohälsa kopplat till identiteten i denna grupp. Dels för att öka kunskapen kring motivation hos min målgrupp och vad motivation kan innebära i relation till den ständiga utmaningen och den nya arbetsmarknaden.

7.0 Källor och bilagor

7.1 Käll- och litteraturförteckning

- Allvin, Michael, Aronsson Gunnar (2006) *Gränslöst arbete*, Liber, Malmö
- Berglund Tomas, Schedin, Stefan (2009) *Arbetslivet*. Studentlitteratur, Lund
- Blomgren, Henrik (2008) *Så jobbar Sverige*. Studentlitteratur, Lund
- Bradley, Harriet (2007), *Fractured Identities*, Polity Press. Cambridge
- Bryman, Alan(2001) *Samhällsvetenskapliga metoder*. Liber, Malmö
- Clark, Heather (1994) *Organizations and Identities: Texts and readings in organizational behaviour*. Chapman & Hall, Cornwall
- Castells, Manuel (1998) *Identitetens makt*. Daidalos, Göteborg
- Vetenskapsrådet. *Forskningsetiska principer*. Finns tillgänglig på internet:
<http://www.codex.vr.se/texts/HSFR.pdf>
- Lall, Sanjaya (2001) *National strategies for technology adoption in the industrial sector: Lessons of recent experience in the developing regions*, University of Oxford
- Sennett, Richard (1999) *När karaktären krackelerar*. Atlas, Stockholm
- Sennett, Richard (2013) *Den nya kapitalismens kultur*. Atlas, Falun
- Sklair, Leslie (2009) *Sociology of the global systems*. Finns tillgänglig på internet:
<http://www.sirius.utwente.nl/wordpress/wp-content/uploads/2011/12/summary-1-sociology-of-the-global-system-sklair-2009.pdf>
- Statistiska Centralbyrån (2013)
http://www.scb.se/Statistik/AM/AM0401/2012K03/AM0401_2012K03_SM_AM11SM1204.pdf
http://www.scb.se/Pages/ThematicAreaTableAndChart_342974.aspx
- Stockholms Universitet (2013)
http://www.su.se/polopoly_fs/1.51208.1321608199!/temablad_arbetsmiljomodeller.pdf

Stressforskningsinstitutet. Arbetsorganisation och hälsa. Finns tillgänglig på internet:

http://www.su.se/polopoly_fs/1.51208.1321608199!/temablad_arbetsmiljomodeller.pdf

Thunman, Elin (2011) *Sjuk av självförverkligande*. Linneuniversitetet, Stockholm

Trost, Jan (2005) *Kvalitativa Intervjuer*. Studentlitteratur, Lund

Wiklund, Per (2007) *Kampen om människovärdet*. Karolinska institutet, Stockholm

7.2 Bilagor

Bilaga 1 Intervjuguide

Arbete

Om du ska förklara ditt arbete för någon som inte känner dig, hur skulle det låta?

Vad betyder jobbet för dig?

Hur viktigt är arbete för dig? Varför?

vilka är de största orosmomenten?

vilka är de största glädjeämnen?

Vad är du stolt över med ditt arbete?

Hur känns det att ha olika arbetsgivare/beställare?

Hur känns det att ha olika arbetskollegor/projektgrupper?

Vad gör att du vill jobba med det du gör?

Socialt

Hur ser det sociala umgänget ut med kollegor?

Med andra företag/konsulter?

träffas man mycket utanför uppdrag(networking)

bidrar rollen till ökat eller förminskat socialt sammanhang(socialt liv i allmänhet)

Arbetsplats(den fysiska)

jobbas hemifrån? Isf vad är bra och dåligt?

Hur mycket jobbar du hemifrån?

Hur mycket kommunikation sker över telefon/mail? Hur känns det?

Fritid-arbete

Begränsar du ditt arbete?

Finns det en klar skillnad mellan vad som är fritid/arbete?

Hur ser en vanlig arbetsvecka ut, tidsmässigt?

Bäst/sämst

Vad är det bästa med att arbeta som projektbaserad konsult?

vad är det sämsta -''-

