



EKONOMI-
HÖGSKOLAN

Företagsekonomiska institutionen

FEKH49

Examensarbete i organisation på kandidatnivå

VT 2022

“Det måste vara rätt person på rätt typ av jobb”

En kvalitativ intervjustudie om övertidsarbete och work life balance på kunskapsbaserade
tjänsteföretag

Författare:

Julia Klingestam Lundqvist

Johanna Malmberg

Sandra Sovré

Handledare:

Jens Rennstam

Förord

Först och främst vill vi tacka vår handledare Jens Rennstam. Givande, men även roliga, diskussioner har lett oss framåt i vår uppsats och utan dig hade vi inte kunnat komma till den slutpunkt vi önskat. Ditt fantastiska engagemang och stöttning har varit ovärderligt. Stort tack!

Dessutom vill vi tacka de juniora managementkonsulter som ställt upp och deltagit i vår studie. Era erfarenheter och upplevelser har varit väldigt intressant att få lyssna på och har givit oss en värdefull inblick i er arbetssituation.

Slutligen vill vi även tacka våra kurskamrater och lärare som har bidragit med betydelsefull feedback under opponeringstillfällena.

Vi tackar för oss, trevlig läsning!

Lund, 2022-05-31

Julia Klingestam Lundqvist

Johanna Malmberg

Sandra Sovré

Sammanfattning

Examensarbetets titel: “Det måste vara rätt person på rätt typ av jobb”: En kvalitativ intervjustudie om övertidsarbete och work life balance på kunskapsbaserade tjänsteföretag

Seminariedatum: 2022-06-02

Ämne/kurs: FEKH49, Examensarbete i organisation på kandidatnivå, 15 högskolepoäng

Författare: Johanna Malmberg, Julia Klingestam Lundqvist, Sandra Sovré

Handledare: Jens Rennstam

Nyckelord: Kunskapsbaserade tjänsteföretag, övertidsarbete, work life balance, WLB, juniora managementkonsulter

Syfte: Studien syftar till att skapa djupare förståelse till varför juniora managementkonsulter arbetar i den utsträckning som de gör. Vidare ämnar vi bidra med kunskap till forskning kring övertidsarbete och work life balance på kunskapsbaserade tjänsteföretag genom att, utifrån respondenternas redogörelser, undersöka juniora managementkonsulters upplevelser om deras arbetssituation.

Metod: Detta är en kvalitativ studie med en abduktiv forskningsansats. Den ontologiska utgångspunkten i studien utgår från ett socialkonstruktionistiskt och fenomenologiskt förhållningssätt.

Teoretiska perspektiv: I litteraturgenomgången presenteras tidigare forskning gällande kunskapsbaserade tjänsteföretag och därefter work life balance och övertidsarbete i kunskapsbaserade tjänsteföretag. Följaktligen presenteras teorierna equity theory och sensemaking.

Empiri: Det empiriska materialet utgörs av nio semistrukturerade intervjuer med juniora managementkonsulter från olika managementkonsultbolag. Detta följs av en analys där respondenternas upplevelser tolkas och utifrån detta har vi funnit aspekter kring varför juniora managementkonsulter arbetar så hårt.

Resultat: Juniora managementkonsulters syn på arbetssituationen och förhållningssätt till övertidsarbete påverkas av synen på arbetet som fördelaktigt för karriären, socialt tryck från omgivningen samt hur individen ser sig själv i arbetsrollen.

Abstract

Title: "It has to be the right person for the right kind of job": A qualitative interview study on working overtime and work life balance in professional service firms.

Seminar date: 2022-06-02

Course: FEKH49, Business Administration, Bachelor's Degree Project in Organization
Undergraduate Level, 15 credits

Authors: Johanna Malmberg, Julia Klingestam Lundqvist, Sandra Sovré

Advisor: Jens Rennstam

Key words: Professional service firms (PSF), working overtime, work life balance, WLB, junior management consultants

Purpose: The purpose of this study is to create a deeper understanding of why junior management consultants work as hard as they do. Furthermore, we intend to contribute to research about overtime work and work life balance in professional service firms by, based on the respondents' stories, examining junior management consultants' experiences of their work situation.

Methodology: This is a qualitative interview study with an abductive research approach. The study's ontological position is a social constructionist and phenomenological approach.

Theoretical perspectives: The literature review presents previous research regarding professional service firms as well as studies on work life balance and working overtime in professional service firms. Consequently, the theories equity theory and sensemaking are presented.

Empirical foundation: The empirical material consists of nine semi-structured interviews with junior management consultants from various management consulting companies. This is followed by an analysis where the respondents' experiences are interpreted, whereby we have found aspects of why junior management consultants work as hard as they do.

Conclusion: Junior management consultants' view of their work situation and approach to working overtime is influenced by three identified aspects; viewing the work as beneficial for their careers, social pressure and how the individual perceives themselves in the work role.

Innehållsförteckning

1. Introduktion	1
1.1 Problematisering	2
1.2 Syfte och frågeställning	3
1.3 Studiens avgränsningar	4
2. Litteraturgenomgång	5
2.1 Kunskapsbaserade tjänsteföretag	5
2.1.2 Strukturen och arbetskulturen i kunskapsbaserade tjänsteföretag	5
2.1.3 WLB i kunskapsbaserade tjänsteföretag	7
2.1.4 Kunskapsbaserade tjänsteföretag och övertidsarbete	8
2.1.5 Brister i tidigare forskning	10
2.2. Teoretiska perspektiv	10
2.2.1 Equity Theory som perspektiv	10
2.2.2. Sensemaking som perspektiv	12
3. Metod	15
3.1 Forskningsstrategi	15
3.2 Forskningsansats	15
3.3 Vetenskapligt förhållningssätt	17
3.4 Forskningsdesign	18
3.5 Datainsamlingsmetod	18
3.5.1 Primärdata	18
3.5.2 Urval	19
3.5.3 Intervjuprocessen	21
3.6 Analys av data	22
3.7 Kvalitetsbedömning	23
4. Analys	28
4.1 Språngbräda	28
4.2 Socialt tryck	32
4.3 Identitet och prestige	38
5. Diskussion	44
6. Slutsats	47
6.1 Slutsats	47
6.2 Teoretiskt och praktiskt bidrag	48
6.3 Begränsningar och förslag på framtida studier	49
Referenser	50

1. Introduktion

Andelen kunskapsbaserade tjänsteföretag (eng. professional service firms, PSF) har vuxit de senaste decennierna och utgör idag en betydande del av ekonomin (Løwendahl, 2005). Trots att forskare inte är helt eniga om definitionen av kunskapsbaserade tjänsteföretag menar tidigare forskning att dessa företag vanligen kännetecknas av en högutbildad professionell arbetskraft som, genom kunskapsintensiv verksamhet, levererar lösningar på kunders ofta komplexa problem (Empson, Muzio, Broschak & Hinings, 2015). Kunskapsbaserade tjänsteföretag spelar en viktig roll i ekonomin då deras expertis förmedlar kunskap från ett företag till ett annat (Fischer, 2011). Både små och stora företag har idag blivit allt mer beroende av att samarbeta med externa kunskapsbaserade tjänsteföretag för att företagen ska kunna leverera sina varor och tjänster eller utveckla sin verksamhet (Løwendahl, 2005).

Framväxten av en ökad global konkurrens har resulterat i att företag, däribland kunskapsbaserade tjänsteföretag, ställer högre krav på anställda att kontinuerligt prestera bättre och leverera bra resultat (Tsai, Nitta, Kim & Wang, 2016; Noury, Gand & Sardas, 2017). Denna press att leverera har lett till att anställda lägger ned fler arbetstimmar för att möta de höjda kraven på prestation och Wharton och Blair-Loy (2002) menar att en "övertidskultur" tycks ha vuxit fram med tiden. Därmed är det en svårighet för kunskapsbaserade tjänsteföretag att upprätthålla balansen mellan arbetsliv och privatliv hos de anställda och samtidigt behålla förmågan att leverera innovativa lösningar till kunderna (Massaro, Bagnoli & Dal Mas, 2020).

Konceptet *work life balance* (WLB), den idealiska situationen i vilket den anställda kan fördela sin tid och energi mellan arbetet och andra viktiga aspekter av livet, har varit ett växande fokusområde för organisationer och organisationsforskning de senaste tre decennierna (Noury, Gards & Sardas, 2015). Efterfrågan av flexibilitet och WLB i kunskapsbaserade tjänsteföretag har ökat i samband med den ökade globala konkurrensen, men trots detta finns det hittills endast ett begränsat antal studier som har undersökt hur företag bemöter behovet av WLB. I dagsläget är WLB en av de svårigheter kunskapsbaserade tjänsteföretag, såsom managementkonsultbolag, står inför då anställda tenderar att ge efter för prestationstryck genom att arbeta långa arbetsdagar (Tsai, Nitta, Kim & Wang, 2016). I kunskapsbaserade tjänsteföretag är övertidsarbete vanligt

förekommande vilket äventyrar de anställdas möjlighet att skapa och upprätthålla balansen mellan arbetsliv och privatliv (Wharton & Blair-Loy, 2002). Denna höga arbetsbörda i kombination med långa arbetsdagar och övertidsarbete har visat sig ha en negativ inverkan på individen då anställda riskerar att utsättas för utbrändhet och depression (Haight, 2001). Trots detta har studier visat att managementkonsulter undviker att dra nytta av olika typer av flexibilitetspolicyer implementerade i syfte att minska arbetsbelastning och förbättra de anställdas WLB (Wynn & Rao, 2020).

Denna kvalitativa intervjustudie studerar varför anställda på kunskapsbaserade tjänsteföretag, trots den negativa inverkan arbetsbelastningen har på individens hälsa och välbefinnande, arbetar i den utsträckning man gör. Genom att undersöka varför juniora managementkonsulter, utifrån respondenternas redogörelser, ger efter för kraven på prestation ämnar vi bidra till forskning inom övertidsarbete och work life balance i kunskapsbaserade tjänsteföretag.

1.1 Problematisering

I mitten på 1950-talet präglades organisationsforskningen av idéer om att organisationer är arenor för konflikter och motstånd (Collinson & Ackroyd, 2005). Burawoy (1979) beskriver att den industrisociologiska litteraturen, till stor del varit fokuserad på problematiken kring varför arbetare inte arbetade hårdare. Genom att utgå från sina egna erfarenheter lyfter Burawoy en intressant poäng genom att vända på frågan: “varför arbetar arbetare så hårt som de gör?” Burawoy (1979) problematiserar varför anställda på intensiva arbetsplatser, där det råder hårda krav på prestation, pressar sig själva för att främja verksamhetens intresse. Varför strävar de anställda efter att överträffa förväntningarna hos överordnade som kommer att göra vad som helst för att “pressa en annan bit ur dig?” Burawoy’s resonemang ger en intressant syn på övertidsarbete och kunskapsbaserade tjänsteföretag. Tidigare forskning har visat att anställda på bland annat managementkonsultbolag upplever en tydlig avsaknad av WLB samt att många upplever missnöje kring den oförutsägbara karaktären av arbetet (Noury, Gand & Sardas, 2015). Utöver detta utsätts man för så pass mycket stress att man riskerar att skada den egna hälsan. Inte bara förväntas man möta kraven på prestation, tidigare studier visar även att man i vissa fall “väljer” att arbeta upp till 120 timmar i veckan (Kunda, 1992, citerat i Lupu & Empson, 2015) och aktivt undviker att utnyttja möjligheter att minska arbetsbördan (Wynn & Rao, 2020).

En stor del av tidigare forskning som har undersökt WLB på kunskapsbaserade tjänsteföretag har primärt utgått från chefernas och delägars perspektiv eller undersökt chefernas och delägars synvinkel i kombination med de anställdas (Noury, Gard & Sardas, 2015; Landers, Rebitzer & Taylor, 1996; Kosmala & Herrbach, 2006). Trots att mycket forskning har gjorts om ämnet fann vi att det finns begränsad forskning om WLB och övertidsarbete på kunskapsbaserade tjänsteföretag som primärt fokuserar på de anställdas upplevelser. Även om managementkonsultbolag har berörts i forskningen om WLB och övertidsarbete ser vi att det finns ett begränsat antal studier som belyser hur de anställda upplever prestationskraven, som i många fall leder till övertidsarbete, och hur man förhåller sig till detta.

Fortsättningsvis fann vi att än mindre fokus har lagts på att studera hur juniora managementkonsulter upplever övertidsarbete. En studie av Carvalho och Cabral-Cardoso (2008) har visat att juniora medarbetare är mer mottagliga för hårt arbete och långa arbetstimmar. Fortsättningsvis menar Kärreman och Alvesson (2009, citerat i Muhr, Pedersen & Alvesson, 2012) att juniora konsulter, på grund av hårda deadlines, snäv budget och underbemanning, ofta blir extra utsatta för övertidsarbete. Ladva och Andrew (2014) menar att det finns övertygande bevis som stödjer tanken att WLB är av vikt för både den enskilde anställda och för organisationen. Författarna menar att för den enskilda individen har balansen mellan arbetsliv och privatliv konsekvenser för den individuella hälsan, familjelivet och den allmänna livsglädjen. WLB är även av betydelse för organisationen då det påverkar produktivitet, arbetstillfredsställelse samt rekrytering och bibehållande av personal. Med utgångspunkt i tidigare forskning, Burawoy's resonemang om varför anställda ger efter för kraven på prestation samt att det finns få studier som undersöker juniora managementkonsulters upplevelser av övertidsarbete finner vi att det är av relevans att, utifrån deras egna redogörelser, ta reda på varför man jobbar så hårt.

1.2 Syfte och frågeställning

Studien syftar till att skapa djupare förståelse till varför juniora managementkonsulter arbetar i den utsträckning som de gör. Vidare ämnar vi bidra med kunskap till övertidsarbete och work life balance på kunskapsbaserade tjänsteföretag genom att, från deras egna redogörelser, undersöka

juniora managementkonsulters upplevelser om deras arbetssituation. För att uppnå syftet med studien har följande frågeställning formulerats:

- *Varför jobbar juniora managementkonsulter så hårt?*

1.3 Studiens avgränsningar

Samtliga respondenter som medverkar i studien arbetar eller har arbetat som junior managementkonsult under de senaste fem åren. Vi undersöker endast juniora managementkonsulter och därav kommer inga andra anställda på managementkonsultbolagen att beröras. I den här studien syftar innebörden av junior managementkonsult på en person som har ett instegsjobb på ett managementkonsultbolag, arbetar under seniora medarbetare och är i början av sin konsultkarriär. Innebörden av att “arbeta hårt” definieras utifrån vad respondenterna har uttryckt sig om i intervjuerna och hur de beskriver sin arbetssituation. Efter genomgång av det insamlade empiriska materialet fann vi att samtliga respondenter upplever en tung arbetsbörda och sju av nio respondenter belyser att detta resulterar i att man ofta jobbar övertid. Tung arbetsbörda och att “arbeta hårt” syftar därför inte till fysiskt hårt arbete, utan syftar till förväntningar på hög prestation som ofta kräver att man måste arbeta övertid.

2. Litteraturgenomgång

Följande avsnitt består av tidigare forskning kring ämnet, beskrivning av de teoretiska perspektiven samt motivering av dess tillämpning och kritik. Först presenteras kunskapsbaserade tjänsteföretag och vad detta innefattar, sedan lyfts vad som kännetecknar arbetskulturen i dessa typer av företag och slutligen berörs tidigare forskning om work life balance och övertidsarbete på kunskapsbaserade tjänsteföretag.

2.1 Kunskapsbaserade tjänsteföretag

Empson, Muzio, Broschak och Hinings (2015) belyser hur kunskapsbaserade tjänsteföretag under många år har hamnat i skymundan inom organisationsforskningen. Detta kan delvis bero på att det är tämligen svårt att definiera vilka organisationer som kan klassas som kunskapsbaserade tjänsteföretag då forskare inte är helt eniga om dess innebörd och definition. Som nämnts i introduktionen hänvisar Empson et al. (2015) till en något förenklad definition av kunskapsbaserade tjänsteföretag som en organisation bestående av högutbildade professionella som levererar kunskapsbaserade lösningar åt kunders, ofta komplexa, problem. Enligt denna definition kan exempelvis redovisnings- och advokatbyråer samt management konsultverksamheter tillhöra kunskapsbaserade tjänsteföretag (Empson et al., 2015). Løwendahl (2005) beskriver vidare att det inte finns någon särskild kunskap som gör att managementkonsulter kan titulera sig som just sådana. Det finns inte heller någon särskild professionell organisation som kan bedöma huruvida en person har rätt att verka under titeln managementkonsult. Detta leder till att det inte finns något särskilt ramverk eller etiska förhållningsregler gällande hur en managementkonsult ska jobba, utan det bestäms till stor del av företagen själva (Løwendahl, 2005). Detta innefattar föreställningar om hur en anställd ska bete sig internt på företaget och mot kunder.

2.1.2 Strukturen och arbetskulturen i kunskapsbaserade tjänsteföretag

Den intellektuella förmågan hos de anställda i kunskapsbaserade tjänsteföretag utgör en central roll där deras expertkunskap, i kombination med deras profession, används i det dagliga arbetet för att generera kundanpassade lösningar till deras kunder (Suddaby, Greenwood & Wilderom,

2008). Kännetecknande för kunskapsbaserade tjänsteföretag är att det förekommer krav på att attrahera och behålla de "bästa" professionella samtidigt som de anställda ska generera kostnadseffektiva problemlösningar till deras kunder (Noury, Gand & Sardas, 2017). Noury, Gand och Sardas (2017) beskriver att detta krav har lett till att ett "up or out" system har blivit mer eller mindre framträdande i både större och mindre kunskapsbaserade tjänsteföretag. Innebörden av detta system kännetecknas av en karriärstege där unga nyutexaminerade, från välrenommerade universitet, rekryteras av företag där de får kunskaper om jobbet via en slags lärlingsutbildning som senare potentiellt leder till det sista "steget" att bli partner på företaget (Noury, Gand & Sardas, 2017). Med tiden utvärderas de nyanställdas arbetsinsatser av seniora anställda och de blir antingen befordrade till högre tjänster eller avskedade. Det finns en ekonomisk aspekt i detta system vilket handlar om att företagets delägare vill få en bild av huruvida den anställda kan tänkas generera lönsamhet till företaget (Noury, Gand & Sardas, 2017).

Alvesson (2002) beskriver att tjänsterna som kunskapsbaserade tjänsteföretag producerar ska vara av hög kvalitet och sälja bra. Därav konkurrerar kunskapsbaserade tjänsteföretag dels på den externa marknaden med andra bolag som erbjuder samma typ av tjänster, och dels på den interna marknaden där jakten på kunnig personal är central (Alvesson, 2002). Personalen är den absolut viktigaste resursen i kunskapsbaserade tjänsteföretag eftersom bolagens rykte, kundkontakter och kompetens grundar sig i kvalificerad personal. Det finns flera verktyg företag kan använda för att attrahera och behålla kvalificerad personal, bland annat lön, andra finansiella förmåner, tillfredsställande arbetsuppgifter, karriärmöjligheter och behaglig arbetsmiljö med goda sociala relationer (Alvesson, 2002). Utöver dessa är det dessutom vanligt att företag lägger ned extra resurser på att skapa en viss organisationskultur och attityder hos de anställda för att speciella emotionella band ska associeras hos de anställda till varandra och företaget (Alvesson 2007). Alvesson (2002) menar att i dessa fall minskar intresset för instrumentella belöningar som exempelvis lön. Vidare beskriver Alvesson (2007) att anställda inom kunskapsbaserade tjänsteföretag ofta har en tendens att investera mycket av sig själva i deras arbete och karriärer. Fortsättningsvis redogör Alvesson (2002) att sannolikheten för att den anställde identifierar sig själv med företaget korrelerar positivt med hur välkänt och respekterat organisationen är. Härvidlag är prestige och status ofta en stor motivationsfaktor för att söka till och stanna på

företaget. Det finns därför ett stort värde för både den anställda och arbetsgivaren om företaget associeras med förslagsvis utomordentliga prestationer eller unika innovationer (Alvesson, 2002).

Det som även kännetecknar kunskapsbaserade tjänsteföretag enligt Noury, Gand och Sardas (2017) är en hög arbetsbörda vilket tenderar att ge anställda en stark upplevelse av press att leverera. I sin tur kan denna press leda till att de lägger ned långa, och emellanåt oförutsägbara och långa, arbetstimmar på jobbet. En del forskare menar på att "up or out" systemet sporrar anställda att visa hängivenhet till jobbet eftersom systemet bygger på att bli befördrad eller utesluten från företaget (Noury, Gand & Sardas, 2017). Dock har man på senare tid börjat ifrågasätta relevansen av "up or out" systemet då högre befördran, bonusar och olika belöningar inte längre är lika lockande för att behålla och attrahera en ny generation av professionella (Noury, Gand & Sardas, 2017). Arbetskulturen inom kunskapsbaserade tjänsteföretag kännetecknas av hårt arbete där skiljelinjen mellan privatliv och arbetsliv suddas ut. Den nya generationen anställda pratar idag allt mer om vikten av att både göra karriär och ha ett fullvärdigt privatliv utanför företaget. Det vill säga att uppnå en tydlig balans mellan arbete och övriga livet vilket benämns i organisationsforskning som *work life balance* (WLB) (Noury, Gand & Sardas, 2017).

2.1.3 WLB i kunskapsbaserade tjänsteföretag

I dagsläget kämpar kunskapsbaserade företag, liksom många andra organisationer, med liknande organisatoriska svårigheter såsom att uppnå work life balance (Suddaby, Greenwood & Wilderom, 2008). En del nyligen publicerade studier har visat att anställda på kunskapsbaserade tjänsteföretag är missnöjda med deras work life balance (Noury, Gand & Sardas, 2017). Perlow (2012, citerat i Noury, Gand & Sardas, 2017) har i sin studie av ett stort internationellt konsultbolag visat på att många anställda konsulter upplevde missnöje kring den oförutsägbara karaktären av arbetet där många timmar behövs läggas ned vilket ledde till en svårighet att planera det privata livet på ett bekvämt sätt. Ovan nämnda studie visade att mer än en tredjedel av de anställda upplevde detta missnöje. Vidare har ytterligare en studie observerat att kunskapsbaserade tjänsteföretag försöker uppnå bättre work life balance genom att minska arbetsbördan (Litrico and Lee, 2008 citerat i Noury, Gand & Sardas, 2017). Trots detta menar ett

flertal forskare att införandet av åtgärder i syfte att förbättra WLB inom kunskapsbaserade tjänsteföretag ofta blir svåra att implementera i praktiken. Noury, Gand och Sardas (2017) menar att detta beror på de vedertagna normer som råder inom dessa typer av företag kring acceptans för övertidsarbete samt att hängivenheten till jobbet är så djupt rotad i arbetskulturen att man inte motsätter sig denna norm.

2.1.4 Kunskapsbaserade tjänsteföretag och övertidsarbete

Det har blivit en allt vanligare del av arbetslivet inom kunskapsbaserade tjänsteföretag att jobba långa dagar (Wharton & Blair-Loy, 2002). Den ökade globala konkurrensen som företag påverkas av har en tendens att sätta press på anställda att kontinuerligt prestera bättre och leverera bra resultat, vilket ofta leder till att fler arbetstimmar läggs ned för att möta dessa ökade krav på prestation (Tsai, Nitta, Kim & Wang, 2016). Tsai et al. (2016) hänvisar till en bred definition av övertidsarbete där de syftar på de arbetstimmar som läggs ned av en anställd utöver den “vanliga” arbetstiden.

Lupu och Empson (2015) menar att övertidsarbete är ett vanligt förekommande fenomen inom kunskapsbaserade tjänsteföretag vilket har väckt uppmärksamhet från en rad forskare. Landers, Rebitzer och Taylor (1996) beskriver att vissa advokatbyråer använder viljan att arbeta långa arbetsdagar som en indikation på värdefulla egenskaper hos anställda som i sin tur påverkar beslutsfattandet för att anställa och befordra medarbetare. En del studier, som har ifrågasatt i vilken utsträckning övertidsarbete påtvingas anställda, tyder på att övertidsarbete kan vara självvalt. Kunda (1992, citerat i Lupu & Empson, 2015) betonade att ingenjörer, konsulter, investeringsbankirer och advokater “valde” att arbeta upp till 120 timmar per vecka. Ekman (2014, citerat i Lupu & Empson, 2015) menar att de anställda och deras överordnade i dessa professionella högengagemangsmiljöer ägnar sig åt en så kallad “ömsesidig förförelse”, i vilket de ser sig själva som “arbetskrigare”. Detta överensstämmer med en studie av Kosmala och Herrbach (2006) som visade att revisorer kände en viss stolthet från sin uthållighet under extrema arbetsförhållanden. Lupu och Empson (2015) lyfter att tidigare forskning om kunskapsbaserade tjänsteföretag och övertidsarbete har fokuserat på den så kallade “autonomiparadoxen”, vilket innebär att trots att anställda utsätts för allt strängare ledningskontrollsystem står de fast vid att deras intensiva och ihållande mönster av

övertidsarbete är självvalt (Mazmanian et al., 2013; Michel, 2011, citerat i Lupu och Empson, 2015).

Studier har visat att en del anser att övertidsarbete är priset du måste betala för att avancera i karriären. En studie av Ladva och Andrew (2014) visade att juniora revisorer rationaliserade att man arbetade långa arbetsdagar och obetalda arbetstimmar på helger då man menade att det skulle gynna dem i deras karriärer. Ladva och Andrew (2014) menar att det var tydligt att revisorerna upplevde en spänning mellan deras önskan att uppnå WLB och de uppoffringar de ansåg var nödvändiga för att göra karriär. En annan studie av Carvalho och Cabral-Cardoso (2008), visade att man genom utbildning kunde attraherade nya, unga konsulter som ansåg att en tidig placering i ett multinationellt företag har en positiv effekt på deras karriärer. Nya och relevanta färdigheter och privilegierad tillgång till potentiella framtida arbetsgivare gjorde att unga konsulter var särskilt mottagliga för att arbeta hårda och långa arbetsdagar. Detta styrks av Haight (2001) som menar att juniora medarbetare på bland annat redovisningsbyråer, investeringsbanksföretag, juristbyråer och managementkonsultbolag tenderar att jobba långa arbetsdagar i hopp om att göra framsteg i karriären. Som resultat hävdar Haight (2001) att arbetare på dessa typer av kunskapsbaserade tjänsteföretag utsätts för så pass mycket stress att man riskerar bli utsatt för utbrändhet eller depression.

För att underlätta problematiken kring WLB menar Wynn och Rao (2020) att det är allt vanligare att företag i högengagemangbranscher implementerar flexibilitetsprogram. Dessa program erbjuder anställda alternativ för att minska arbetsbelastning och ändra var och när arbetet sker för att tillgodose anställdas personliga liv i syfte att främja WLB. Däremot menar Wynn och Rao (2020) att befintlig forskning visar att managementkonsulter stigmatiseras för att de utnyttjar dessa, till synes, fördelaktiga policyer. Wynn och Rao (2002) identifierade att en upplevd kontroll, det vill säga känslan av kontroll anställda känner att de har över att hantera WLB, användes som en nyckelfaktor för att undvika flexibilitetspolicyer. Man fann även att managementkonsulter framställde hanteringen av WLB-konflikter som ett test på deras yrkesskicklighet. Resultatet av studien visade att en upplevd känslan av kontroll kan lindra de plågsamma symptomen av konflikten mellan arbetslivet och privatlivet utan att faktiskt förbättrar de underliggande strukturella drag i arbetet som matar denna konflikt (Wynn & Rao, 2002).

2.1.5 Brister i tidigare forskning

Tidigare forskning som gjorts på ämnet har främst undersökt övertidsarbete och kunskapsbaserade tjänsteföretag från HR-chefernas och delägarnas perspektiv. Noury, Gard & Sardas (2015) har i sin studie undersökt WLB i PSFs utifrån HR-chefer och delägares synvinkel från två konsultfirmor, ett managementkonsultbolag och ett finanskonsult bolag. Vi fann även att det utförts studier som skildrar, men inte enbart belyser, de anställdas berättelser om hur de upplever övertidsarbete. I Landers, Rebitzer och Taylors studie (1996) har de samlat in data hos anställda och delägare på två juristfirmor där de funnit att en särskild inkomststruktur i dessa firmor skapar incitament att befordra de anställda med störst benägenhet till att jobba hårt. Ladva och Andrew (2014) har undersökt juniora anställda revisorers erfarenhet av WLB och deras åsikter om företagets tidsbudgetering och företagskultur. Studien visade att respondenterna var aktiva medskapare av upprätthållandet av övertidsarbete, eftersom de ansåg att det var fördelaktigt för deras karriär. En annan studie kom fram till att anställda på revisionsbyråer utsatte sig för övertidsarbete utan att de ifrågasatte varför eftersom de var så pass vana vid organisationskulturen (Lupu & Empson, 2014). Med utgångspunkt i tidigare forskning ser vi att det finns en kunskapslucka inom ämnet övertidsarbete i kunskapsbaserade tjänsteföretag från de anställdas perspektiv, och i synnerhet från juniora anställdas perspektiv. Sammanfattningsvis ämnar vi bidra till tidigare forskning genom att, via respondenternas redogörelse om deras upplevelser, öka förståelsen för övertidsarbete i kunskapsbaserade tjänsteföretag sett från juniora anställdas perspektiv.

2.2. Teoretiska perspektiv

Nedan presenteras och beskrivs de valda teoretiska perspektiven samt presenteras en motivering av teoriernas relevans tillsammans med kritik av respektive teori.

2.2.1 Equity Theory som perspektiv

Equity theory togs fram först 1963 av J. Stacy Adams som fokuserar på resurser och hur de fördelas mellan olika parter i en organisation. Teorin behandlar individens egen uppfattning om man blir rättvist behandlad på arbetsplatsen eller ej (Gates & Reinsch, 2022). Enligt Ramlall (2004) utvärderar en organisationsmedlem om insatsen (eng.: input) är i balans med de

belöningar (eng.: output) som tillgås individen. Insatser, å ena sidan, inkluderar allt som en individ anser relevant för att få belöning för, vilket exempelvis kan vara faktorer som utbildning, prestation och senioritet (Pritchard, 1969). Belöningar, å andra sidan, inkluderar faktorer som individen värderar som en belöning, som exempelvis lön och social tillhörighet. Den viktiga aspekten att ta hänsyn till i modellen menar Pritchard (1969) är att väga in faktorer som personen anser viktigt. Proportionen mellan dessa utvärderas sedan utifrån individens uppfattning om hur relevant och rättvist insats och belöningar är fördelade (Pritchard, 1969). Samtidigt som en individuell bedömning sker av personen görs också en medveten eller omedveten jämförelse med dennes insats och belöning mot andra personers insats och belöningar som individen bedömer som relevant att jämföras med. Rättvisa, eller equity, uppstår då en individ upplever en rättvis fördelningen mellan insats och belöning eller att den är likställd med andra personers insatser och belöningar (Pritchard, 1969). Utifrån detta kan en upplevd rättvisa uppstå i situationer då andra upplevs vara i samma situation, oavsett hur fördelningen mellan insats och belöning ser ut för den enskilda individen.

Adams, (1965) som gav upphov till teorin, är medveten om att konsekvenser kan uppstå utefter orättvisor som upplevs. I de fall då orättvisa upplevs kan det motivera individen till att förminska den eller bli fri från det helt, vilket också beror på proportionen och magnituden på orättvisan (Adams 1965). Det finns olika åtgärder individen kan vidta för att förminska eller bli fri från orättvisan. Adams nämner att man (1) kan förändra synen på sina egna eller andras insatser och belöningar, (2) influera andra att ändra deras insats eller belöning, (3) förändra sina egna insatser eller belöningar eller (4) välja att lämna branschen eller ändra person/er att jämföra sig med. Adams (1965) understryker att en individ vill maximera sina positiva belöningar och minimera de kostsamma insatserna och kommer agera därefter eftersom självkänsla och självförtroende alltid är den främsta prioriteringen.

Vi anser att teorin är användbar för att analysera det empiriska materialet eftersom den bidrar med en djupare förståelse för hur respondenterna upplever arbetssituationen. Teorin hjälper oss att undersöka hur respondenterna upplever den egna arbetsinsatsen och dess värde samt hjälper oss förstå *vad* respondenterna anser är en belöning, vilket möjliggör en djupare förståelse för deras resonemang. Utifrån studiens syfte bedöms teorin vara av relevans eftersom den bidrar med ett perspektiv på huruvida respondenterna upplever att arbetssituationen är rättvis.

Equity theory har kritiserats av forskare som anser den vara för simpel då den utesluter psykologiska och demografiska aspekter som spelar stor roll vid individers syn på rättvisa (Shikalepo, 2020). Således har teorin kritiserats eftersom den utgår från att människan är rationell och fullt medveten om sina insatser och belöningar samt att individen konstant utvärderar fördelningen av dessa. Tidigare forskning har däremot visat att människan även styrs av andra faktorer och att individen inte nödvändigtvis är rationellt styrd (Lerner, Li, Valdesolo & Kassam, 2015). Trots detta anser vi att teorin är användbar men att den bör kompletteras med ytterligare perspektiv som beaktar detta. Således kompletteras equity theory perspektivet med ett sensemaking-perspektiv.

2.2.2. Sensemaking som perspektiv

Sensemaking, eller meningsskapande på svenska, är en process i vilket individen skapar förståelse för situationer som upplevs oförutsägbara eller osäkra (Weick, 1995). Louis (1980 citerat i Weick, 1995) menar att individen, både medvetet och omedvetet, konstant formar förväntningar och antaganden som fungerar som förutsägelser om vad som kommer ske i framtiden. Individen kan därefter uppleva händelser som skiljer sig från individens antaganden. I de fall då dessa antagande inte stämmer överens med verkligheten uppstår ett behov hos individen av att hitta någon slags förklaring, vilket i sin tur skapar processen för tolkande och meningsskapande. Vidare menar Weick (1995) att sensemaking-processen ofta förväxlas med hur en individ *tolkar* en situation. Den viktigaste skillnaden mellan tolkandet av en situation och sensemaking-processen är att sensemaking handlar om hur människor bearbetar det dem tolkar. Weick exemplifierar detta genom att likna sensemaking-processen med juryöverläggningar som resulterar i en dom. När jurymedlemmar väl har domen i handen, ser de tillbaka på överläggningarna för att konstruera en rimlig redogörelse för hur det blev som det blev. Weick (1995) menar att sensemaking även inkluderar att sätta situationer i ramar, konstruera mening, förstå oförutsedda situationer och interagera med andra för att uppnå ömsesidig förståelse och söka efter mönster.

Enligt Weick, (1995) påverkas individens meningsskapande även starkt av hur denne upplever att personer i omgivningen betraktar situationen. Dilek Suer och Allard-Poesi (2015) menar att det finns en individuell aspekt av sensemaking och en kollektiv social aspekt. Alla interaktioner

mellan individer i en organisation, exempelvis historier och åsikter, innefattar sensemaking för att skapa mening för situationen och omvärlden. I sin tur bidrar dessa interaktioner till individens uppfattning om rättvisa i organisationen denne befinner sig i. Många studier lägger stor vikt vid den kollektiva sociala aspekten i sensemaking eftersom rättvisa är ett socialt fenomen (DeGoey, 2000 citerat i Dilek Suer & Allard-Posei, 2015). För att kunna förstå och hantera situationer dras man som individ både medvetet och omedvetet till sin omgivning för att, med hjälp av den, skapa mening i dagliga interaktioner och sociala åtaganden. Dilek Suer och Allard-Poesi (2015) menar alltså att medlemmar i en organisation delar känslor och åsikter med varandra vilket är nödvändigt för att få en lämplig förklaring och förståelse av verkligheten vid osäkerhet. Utöver att dela känslor och åsikter med varandra jämför också individen sig, direkt eller indirekt, med andra i organisationen. Sammanfattningsvis menar Dilek Suer och Allard-Posei (2015) att man som individ i en organisation har ett behov av att få stöd och empati samt undvika att bli utstött.

Weick (1995) berättar om de sju egenskaperna som beskriver sensemaking; (1) **Identitet** som handlar om vem man som individ tror att man är i olika kontexter vilket i sin tur formar en och ens uppfattning av situationer; (2) Ett **retrospektivt** synsätt möjliggör för själva sensemaking-processen eftersom man tittar tillbaka på det som redan har skett och väljer omedvetet ut detaljer i situationen för att skapa mening; (3) Människor **deltar** i sin omgivning genom dialoger och berättelser. Röster och tal hjälper människor att förstå vad andra tänker och bildar uppfattningar utifrån det; (4) Sensemaking är en **social aktivitet** där alla är involverade, vare sig det är som talare eller publik. Det är en social konversation som sker kontinuerligt med sig själv och med andra; (5) Sensemaking är en **kontinuerligt pågående process** där individer både skapar och reagerar på sin omgivning eftersom verkligheten är en pågående process som man är med och skapar men också deltar i; (6) Människor finner **ledtrådar** i olika kontexter för att förstå vad som är relevant och acceptabelt som förklaringar. Dessa ledtrådar hjälper i sin tur till att skapa en större bild och mening av verkligheten; (7) Människor föredrar **sannolikhet över noggrannhet** eller exakthet i olika situationer. Eftersom världen består av så pass många motstridiga intressen och föränderligheter är noggrannhet inte hjälpsam för att förstå situationen man befinner sig i.

Forskare har efterlyst ett mer framåtblickande synsätt av sensemaking eftersom sensemaking till stor del är fokuserat på meningsskapande av redan inträffade händelser (Colville et al. 2013 citerat i Brown et al, 2014). Man menar att detta kan vara problematiskt i olika typer av förändring då guider till framtiden baserade på vad som har hänt i det förflutna kan vara missvisande. Trots denna kritik anser vi att sensemakingteorin är av relevans i vår studie eftersom den bidrar till en djupare förståelse för hur respondenterna uppfattar sin verklighet. Till skillnad från equity theory, hävdar sensemaking att människan inte är rationell samt att meningsskapande av situationer, och därmed uppfattningar om huruvida en situation är rättvis, kommer från en process som inte alltid är medveten (Weick, 1995). I vår studie använder vi främst egenskaperna identitet och att människor finner ledtrådar för att förstå verkligheten ur ett helhetsperspektiv. Däremot hänger alla egenskaper ihop, vilket bildar den fulländade sensemaking-processen för att få ett helhetsperspektiv över sin egna situation.

3. Metod

I följande avsnitt presenteras studiens forskningsstrategi, forskningsansats, vetenskapligt förhållningssätt samt forskningsdesign. Vidare lyfts urval, utformning av intervjuguide och tillvägagångssätt vid intervjuer. Sedermera presenteras analys av data och en kvalitetsbedömning.

3.1 Forskningsstrategi

Vi har valt ett kvalitativt metodval då vi anser att detta är lämpligt för att lämna utrymme för förståelse och tolkning av materialet. Eftersom vi är intresserade av respondenternas uppfattningar skulle en kvantitativ metod inte vara lämplig för vår studie av den anledningen att den riktar in sig på sådan information som går att göra om till kvantifierbara data (Bryman, Bell & Harley, 2015). Som beskrivs nedan är vårt grundanslag ett tolkande synsätt på det vi studerar. Det vill säga vi ser inte det vi studerar som något objektiva fenomen oberoende av den som upplever det, utan det vi studerar är snarare beroende av individers tolkningar och upplevelser av fenomenet. Det är vidare därför passande med en kvalitativ metod för vår studie eftersom ett förhållningssätt inom denna metod är att se världen från respondenternas perspektiv (Bryman, Bell & Harley 2015).

3.2 Forskningsansats

Studien har en abduktiv ansats då vi anser att detta går i linje med studiens syfte. Vår studie hade till en början utgångspunkt i en observation om övertidsarbete och personalförmåner. Vi undersökte tidigare forskning för att få en förståelse av ämnet för att sedan utföra kvalitativa intervjuer med juniora managementkonsulter. Vid genomförandet av intervjuerna ökade vår förståelse för ämnet ytterligare samt fann vi att respondenterna uttryckte sig om andra aspekter som inte var kopplade till personalförmåner. Vi fann att respondenterna i stor utsträckning uttryckte sig om den tunga arbetsbördan och övertidsarbete. På grund av detta skiftades studiens fokus vilket resulterade i att de teoretiska perspektiven reviderades. Ahrne och Svensson (2017) förklarar att en abduktiv ansats innebär att pendla mellan teori och empiri i forskningen. Denna abduktiva metod kan vara användbar eftersom teorier kan vara vägledande i processen att förstå

det empiriska materialet (Ahrne & Svensson, 2017). Genom att titta på tidigare forskning inom ämnet övertidsarbete fick vi en större förståelse för fenomenet och återkopplade till vår empiri för att bredda vår förståelse ytterligare. Emellanåt har vi funnit andra intressanta aspekter som inte låter sig förklaras av en, från början, generell teori och då har pendlingen mellan teori och empiri hjälpt oss att dels strukturera det empiriska materialet, och dels gjort det möjligt att hitta andra teorier som kunnat vägleda oss i analysen av det insamlade empiriska materialet.

Deduktiv ansats inom företagsekonomisk forskning är enligt Bryman, Bell och Harley (2019) den vanligaste synen på förhållandet mellan teori och forskning. Detta tillvägagångssätt är associerad med en kunskapssyn kallad positivism, det vill säga man förhåller sig till det som studeras objektivt och oberoende av den som upplever fenomenet. Vidare är den induktiva ansatsen vanligt förekommande inom kvalitativ forskning varpå analys av empiri söker att bidra till rådande teori (Bryman, Bell & Harley, 2019). Kritik har riktats till den deduktiva ansatsen och dess tillämpning på studier av en social värld, där kritiker menar att verkligheten är socialt konstruerad av människor och beroende av människans meningsskapande. Därför kan vi inte förhålla oss objektivt till verkligheten oberoende av människorna som upplever den (Bryman, Bell & Harley, 2019). Detta resonemang är samstämmigt med vår studie och det valda vetenskapliga förhållningssättet som delvis utgår från en socialkonstruktionistisk ontologisk position. Denna innebär att vi förhåller oss till kunskap om verkligheten som socialt konstruerad av människor beroende av den mening de tillskriver verkligheten. Därför skulle en deduktiv ansats vara problematisk för vår studie och dess svaghet kan överkommas med hjälp av abduktiv ansats enligt Bryman, Bell och Harley (2019). Vidare finns det också, enligt Bryman, Bell och Harley (2019), svagheter med den induktiva ansatsen som grundar sig i att empirisk data inte nödvändigtvis kan bidra till teori. En abduktiv ansats har därmed varit lämplig för vår studie där vi växelvis pendlat mellan empiri och teori för att förstå fenomenet. I denna process har ifrågasättande och problematisering av existerande teori, likt Alvesson och Kärreman (2007) beskriver som kännetecknande för abduktiv ansats, medfört att vi kompletterat equity theory med ett sensemaking-perspektiv.

3.3 Vetenskapligt förhållningssätt

Vår studie utgår från en socialkonstruktionistisk ståndpunkt, en ontologisk position som hävdar att sociala fenomen och deras betydelser åstadkoms av sociala aktörer (Bryman, Bell & Harley, 2019). Följaktligen presenterar vår studie en version av den sociala verkligheten som inte kan betraktas som definitiv då den underbyggs av subjektiva upplevelser. Denna ontologiska position menar att verkligheten, som konstrueras av individerna som verkar i en social miljö, ständigt revideras när de sociala aktörerna interagerar i olika sociala sammanhang och därav är i konstant förändring. Denna utgångspunkt betonar respondenterna och upplevelser som är betydelsefulla för dem vilket möjliggör att vi kan besvara frågeställningen genom att spegla respondenternas subjektiva föreställningar om verkligheten. Konstruktionismen hänvisar även till idén att sociala fenomen blir verklighet genom forskningsprocesser (Bryman, Bell & Harley, 2019). När vi bedriver forskning tilldelar vi betydelse åt de fenomen som studeras och det är denna meningstilldelning som utgör verkligheten för studieobjekten.

Med en socialkonstruktionistisk ståndpunkt antar vår studie en tolkande epistemologisk position vilket innebär att individens perception av den sociala omgivningen samt den subjektiva innebörden av individens agerande undersöks (Bryman, Bell & Harley, 2019). Utifrån studiens syfte anser vi att ett fenomenologiskt förhållningssätt är lämpligt. Ett fenomenologiskt förhållningssätt för vår studie innebär att skapa förståelse för respondenternas upplevda verklighet och hur de finner mening i denna omgivning genom att lyssna på deras berättelser om hur de upplever arbetssituationen. Den fenomenologiska kunskapssynen menar att individer upplever att den sociala världen är av betydelse, vilket gör att deras ageranden i denna värld också upplevs som betydelsefulla (Bryman, Bell & Harley, 2019). Härvidlag har det tolkande perspektivet medfört att de anställda fått redogöra deras upplevelser fritt utifrån vad de anser vara viktigast vilket i sin tur givit oss en inblick i hur de anställda upplever och tolkar sin sociala miljö i relation till övertidsarbete. Sammanfattningsvis anser vi att socialkonstruktionistiska ståndpunkten och fenomenologiskt förhållningssätt är ett lämpligt förhållningssätt för att uppnå syftet med studien.

3.4 Forskningsdesign

Vi har valt intervjustudie som forskningsdesign då vi anser att detta är lämpligt för att besvara frågeställningen. Denna forskningsdesign är lämplig att använda då syftet med studien är att få djupare förståelse för ämnet genom att ta del av respondentens perspektiv samt lärdomar av dennes erfarenheter. Med utgångspunkt i studiens syfte är den kvalitativa intervjumetoden effektiv då den kan användas för att få inblick i individens erfarenheter (Johnsson, 2007). En kvalitativ forskningsintervju är ett professionellt samtal mellan en respondent och en intervjuare rörande ett ämne som båda parter har ett gemensamt intresse för (Kvale & Brinkmann, 2009). Syftet med intervjustudien är därmed att få en djupare förståelse för fenomenet genom att undersöka, utifrån respondenternas redogörelser, hur de förstår sig på och upplever övertidsarbete.

3.5 Datainsamlingsmetod

Insamling av studiens primärdata består av kvalitativa, semistrukturerade intervjuer med nio juniora managementkonsulter. Samtliga intervjuer har utgått från en intervjuguide och genomförts via videosamtal genom plattformarna Zoom och Microsoft Teams.

3.5.1 Primärdata

Intervjuer som insamling av primärdata är fördelaktigt för vår studie på grund av att det är en välanvänd forskningsmetod i kvantitativa studier då intervjuerna ger utrymme för djup och flexibilitet kring det valda ämnet, vilket var det vi sökte när data skulle samlas in (Bryman, Bell & Harley, 2019). Intervjuerna i den här studien följde en intervjuguide men det gavs också utrymme för förtydliganden och följdfrågor för respondenten, vilket är grunden i en semistrukturerad intervju (Bryman, Bell & Harley, 2019). Vi valde att använda oss av en intervjuguide för att vi ville få fram ett rikt empiriskt material med utförliga svar. Vi ansåg att intervjuguiden fungerade som ett verktyg för oss i att dels få rikt empiriskt material, dels som ett verktyg för att hitta likheter och skillnader i respondenternas svar. Till respondenterna ställde vi mestadels öppna frågor för att inte leda in konsulterna på något särskilt spår då vi ville att de skulle få tala fritt utifrån deras egna tankar och vad de själva ansåg som viktigt. Vidare var följdfrågor, som vi använde oss av, användbara som förtydliganden av både frågor och svar

under intervjuerna. Upplägget är förmånligt eftersom missförstånd kan undvikas vilket i sin tur bidrar till förbättrade intervjuer som är värdefulla för studien. Det möjliggör också fördjupning kring de aspekter som är betydelsefulla för respondenterna. Intervjuguiden är bifogad i appendix A.

I en studie som våran skulle strukturerade intervjuer inte vara passande av anledningen att strukturerade intervjuer följer ett färdigt schema där intervjuaren inte får lov att avvika och agerar enbart som observatör (Bryman, Bell & Harley, 2019). Denna intervjumetod är vanligt förekommande i kvantitativa studier där generella slutsatser och standardiserade svar sökes, vilket inte är syftet med vår studie. Eftersom följdfrågor inte ges vid strukturerade intervjuer, tenderar man att gå miste om mer utförliga resonemang hos respondenterna. I en ostrukturerad intervju utgår intervjuaren från en eller några få frågor eller teman där respondenten ges stor frihet i att tala fritt vilket öppnar upp mer för en dialog mellan intervjuaren och respondenten. Svagheter med den ostrukturerade metoden är bland annat svårigheten med att kunna hitta gemensamma teman och dra generella slutsatser då varje individ är unik.

Baserat på ovanstående resonemang valde vi den semistrukturerade intervjumetoden. Detta med anledning att kunna anpassa intervjuerna och finna likheter i svaren mellan respondenterna. Den ostrukturerade metoden har oftast för otydlig riktning, vilket det semistrukturerade upplägget underlättar för, samtidigt som frågorna ändå behålls flexibla och öppna.

3.5.2 Urval

Respondenterna valdes utifrån ett kriterium: att man är eller har varit junior managementkonsult på ett managementkonsultbolag under de senaste fem åren. Kriteriet att respondenter som i dagsläget inte är junior managementkonsult ska ha varit det under de senaste fem åren grundar sig i att vi vill att respondenten ska ha närhet i tid till upplevelserna som återberättas. I denna studie har datainsamlingen genomförts genom generiskt målstyrt urval. Denna datainsamlingsmetod är den vanligaste metoden för att samla in data i kvalitativa studier enligt Bryman, Bell och Harley (2019). Metoden innebär att respondenterna väljs utifrån kriterier som är anpassade till studiens syfte för att forskningsfrågan ska kunna besvaras. Respondenterna valdes ut och kontaktades genom den sociala plattformen LinkedIn. För att få ett så brett urval som möjligt valdes respondenter från olika konsultbolag, kontor och avdelningar runtom i

Sverige. Detta i syfte att undvika att personer från samma bolag påverkas av samma organisationskulturella faktorer vilket skulle kunna påverka det empiriska utfallet. Vi identifierade ett antal möjliga intervjuobjekt, som sedan reducerades och resulterade i totalt nio genomförda intervjuer. Målsättningen var dessutom att få ungefär hälften kvinnor och hälften män som intervjuobjekt, men på grund av brist på tillgänglighet resulterade det i en könsblandning på två kvinnor och sju män. Vidare är samtliga respondenter mellan 25-30 år gamla. Ämnet i vår studie kan anses vara kontroversiellt eftersom anställda med stor sannolikhet inte känner sig bekväma att belysa möjliga negativa aspekter om arbetsplatsen eller arbetsgivaren. Genom att garantera anonymitet till intervjupersonerna möjliggjorde det fria samtal med djupgående beskrivningar av deras sociala verklighet. I de fall något var otydligt eller ett behov av uppföljning behövdes fanns det möjlighet till att återigen kontakta respondenterna för att säkerställa att deras svar presenterades på rätt sätt. Konsultbolagen har benämnts som A, B, C och D och intervjupersonerna har fått alternativa namn. Samtliga respondenter presenteras i tabell 1.

Namn	Kön	Byrå	Intervjulängd
Adam	Man	Konsultbolag A	56 minuter
Beata	Kvinna	Konsultbolag B	32 minuter
Cajsa	Kvinna	Konsultbolag B	21 minuter
David	Man	Konsultbolag A	47 minuter
Eric	Man	Konsultbolag C	38 minuter
Fabian	Man	Konsultbolag C	44 minuter
Gustav	Man	Konsultbolag D	1h 23 minuter
Henrik	Man	Konsultbolag B	60 minuter
Ian	Man	Konsultbolag C	27 minuter

Tabell 1. Sammanställning av respondenter.

3.5.3 Intervjuprocessen

Intervjuguiden var utformad utifrån vårt, från början, valda intresseområde, det vill säga personalförmåner och övertidsarbete. Vi fann att respondenternas svar belyste andra intressanta aspekter inom ämnet vilket resulterade i ett skifte i studiens fokus. Intervjuguiden består av nitton frågor som var formulerade i syfte att samla in material som låg till grund för analysen. Frågorna formulerades på ett sätt som tillät respondenterna att få tala fritt om deras upplevelser vilket bidrog till flexibilitet i intervjuerna. Däremot ställdes följdfrågor för att både förtydliga svar och frågor samt för att få ett djup i respondenternas svar. En intervjuguide är en slags strukturerad plan för hur intervjuerna ska genomföras och den ordning respektive tema ska tas upp (Bryman, Bell & Harley 2019). Frågorna i intervjuguiden ska vara relevanta för ämnet men inte för detaljerade för flexibilitetens skull, vilket Bryman, Bell och Harley (2019) betonar som viktigt. Bryman, Bell och Harley (2019) menar att intervjuguiden är en viktig utgångspunkt i kvalitativa studier som utgår från semistrukturerade intervjuer.

Intervjuerna genomfördes digitalt med både video och mikrofon via plattformarna Zoom och Google Teams. Detta valdes av anledningen att vi kunde se respondenternas kroppsspråk och reaktioner vilket skapade ytterligare dimension till förståelse för respondenternas svar. Inspelningarna gjorde att vi på ett noggrant sätt kunde sätta oss in i det empiriska materialet eftersom vi kunde spela upp dem flera gånger efter genomförandet. Intervjuerna transkriberades sedan med hjälp av transkriberingsfunktionen i Word samt kompletterade detta med att lyssna igenom och korrekturläsa transkriberingen. Enligt Bryman, Bell och Harley (2019) ökar transkribering kvaliteten i studien då en noggrann analys av vad som sagts möjliggörs eftersom det är viktigt såväl *vad* respondenterna svarar som *hur* det sägs. Under genomföranden av intervjuerna följdes intervjuguiden för samtliga respondenter och vi fokuserade på att föra intervjuerna framåt utan att styra respondenterna i någon specifik riktning. Genom att vi under intervjuens gång kunde se respondenterna blev det en naturlig dialog genom att responser så som nickningar och instämmanden förde fram samtalet och fick respondenten att gå mer djupgående i sina svar.

3.6 Analys av data

Vi har i denna studie använt oss av Rennstam och Wästerfors (2011) tillvägagångssätt för analys av empiriskt material. De beskriver tre moment i denna analysprocess vilka benämns *sortera*, *reducera* och *argumentera* (Rennstam & Wästerfors, 2011).

När det empiriska materialet var transkriberat och klart hade vi en stor mängd material framför oss från nio semistrukturerade intervjuer. I denna situation beskriver Rennstam och Wästerfors (2011) att sortering av materialet blir användbart. Vår intervjuguide var delvis utformat kring vårt, från början, valda ämne personalförmåner. Vid en noggrann genomgång av materialet sorterade vi ut återkommande teman kring respondenternas kommentarer på ämnet personalförmåner, genom att i punktform skriva upp dessa för att få en överblick. I ett senare skede kom vi överens om att andra aspekter i det empiriska materialet kändes mer intressanta för oss att bygga vår studie på och uppsatsens ämne tog en annan riktning. Vi fann då att ett återkommande tema hos majoriteten av respondenterna var deras upplevelser av hårt arbete och övertidsarbete. Vi skiftade då fokus och påbörjade sökandet efter citat som berörde detta ämne, och citat som berörde personalförmåner sorterades bort. I likhet med vad Rennstam och Wästerfors (2011) beskriver började vi *konstruera* teman utifrån valda citat som kunde kopplas till ämnet på olika sätt. Med konstruera menas i detta sammanhang att vi, i agerandet som "analytiker" av det empiriska materialet, skapade teman (Rennstam & Wästerfors, 2011). I detta skede sorterade vi in citat utifrån en rad olika teman såsom "social aspekt", "ägnat sig åt sina intressen", "identitet", "investering i karriären", "kunskap och lärdomar" samt "uppskattning". Vi försökte, genom sorteringen, skapa ordning i det empiriska materialet vilket är ett sätt att hantera vad som Rennstam och Wästerfors (2011) benämner *kaosproblemet*, det vill säga problematiken kring ett oöverskådligt empiriskt material.

Efter sorteringen hade vi fortfarande en stor mängd empiriskt material som, inom ramen för denna studie, inte skulle kunna inkluderas på grund av studiens omfattning. Här blev det aktuellt för oss att, i den analytiska processen, *reducera* det empiriska materialet. Enligt Rennstam och Wästerfors (2011) handlar reduceringsarbetet om att på ett rättvist sätt välja ut exempelvis några intervjuцитат bland många, som visas upp och analyseras i uppsatsen. Med "rättvist" menas här att de citat som väljs ut inte ska påverkas av vad författaren "vill se", utan reduceringen ska

representera materialet på ett rättvisande sätt (Rennstam och Wästerfors, 2011). Genom att välja ut ett axplock av citaten vi hade från sorteringsmomentet försökte vi därefter resonera kring dem och även väga in sådana citat som skulle kunna vara i kontrast till vad som sades i ett annat citat. Detta för att, på ett rättvisande sätt, presentera det empiriska materialet. Reduceringen resulterade i tre huvudteman som analysen struktureras utifrån vilka vi benämnt “språngbräda”, “socialt tryck” samt “identitet och prestige”.

Fortsättningsvis är ett tredje momentet i analysprocessen att *argumentera* vilket görs genom att, med utgångspunkt i empirin, ha som ambition att bidra till tidigare forskning inom ämnet (Rennstam & Wästerfors, 2011). I vårt arbete med analysen har vi kontinuerligt förhållit oss till teoretiska begrepp och tidigare forskning för att lyfta fram det vi ser i det empiriska materialet. Genom att kombinera två teoretiska perspektiv i analysen har vi haft som ambition att bidra till tidigare forskning inom ämnet övertidsarbete i kunskapsbaserade tjänsteföretag.

3.7 Kvalitetsbedömning

LeCompte och Goetz (1982, citerat i Bryman, Bell & Harley, 2019) menar att validitet och reliabilitet, som är viktiga kriterier att ta hänsyn till för att bedöma trovärdigheten och kvaliteten av kvantitativ forskning, är bristfälliga bedömningsgrunder att utgå från i kvalitetsbedömningen av kvalitativ forskning. Däremot menar författarna att kriterierna kan användas för att bedöma kvalitativ forsknings trovärdighet genom att tillskriva dem en annan betydelse. LeCompte och Goetz (1982) lyfter bland annat två begrepp; intern reliabilitet och intern validitet. Intern reliabilitet syftar på, i de fall forskningen utförs av ett flertal forskare, huruvida man är överens om det som observeras i det insamlade materialet. I denna studie har vi gemensamt undersökt materialet och kan konstatera att våra uppfattningar samstämmer. LeCompte och Goetz (1982) beskriver att intern validitet handlar om huruvida det finns en relevant koppling mellan observationerna och de teoretiska slutsatserna som framställs i studien. I denna studie har val av forskningsansats möjliggjort att vi har kunnat pendla mellan det empiriska materialet och de teoretiska perspektiven. Därav har val av teoretiska perspektiv, till stor del, grundats i respondenternas berättelser och de teoretiska slutsatserna framställts utifrån det som är av betydelse för respondenterna.

Även Tracy (2010) menar att validitet och reliabilitet är bristfälliga i kvalitetsbedömningen av kvalitativ forskning. Tracy har därför utformat en alternativ modell av kvalitetskriterier för att bedöma trovärdigheten av kvalitativa studier. Enligt modellen kännetecknas högkvalitativa kvalitativa studier av åtta kriterier. Tracy menar att de olika kriterierna kan vara mer eller mindre viktiga i kvalitetsbedömningen beroende på forskarens preferenser, färdigheter och studiens ändamål. De åtta kriterier som Tracy framställt är; (1) värdigt ämne, (2) väl utförd studie, (3) uppriktighet, (4) trovärdighet, (5) resonans, (6) betydande bidrag, (7) etik och (8) meningsfull sammanhållning. Tracy (2010) menar att dessa kännetecken bidrar till en övergripande förståelse för hur man bedömer kvaliteten av kvalitativa studier och kan användas som en värdefull pedagogisk kompass. Fortsättningsvis berättar hon att forskare ibland kommer prioritera exempelvis etik och att skydda respondenternas integritet vilket kommer göra att andra kriterier inte kommer uppfyllas lika väl (Tracy, 2010). Utifrån detta har vi valt att utgå från uppriktighet, trovärdighet, betydande bidrag och etik då vi anser de kriterierna vara de viktigaste för oss.

Uppriktighet kan uppnås genom självreflektivitet och transparens om studiens tänkta ändamål, eventuella fördomar och vad som gick bra och mindre bra i forskningen (Tracy, 2010). En självreflekterande studie innebär att man som forskare är ärlig med sig själv, sin studie och sina läsare och använder ofta första person termer som "vi" eller "vår" för att påminna läsarna om att forskarna faktiskt varit närvarande under hela studiens gång. Eftersom vår studie utgår från en socialkonstruktionistisk ståndpunkt som betonar respondenterna och de upplevelser som är betydelsefulla för dem har vi försökt vara så tydliga som möjligt med att porträttera våra respondenter på ett sätt som vi uppfattade deras kommentarer och kroppsspråk, vilket vi också stundvis gör i analysen genom att använda begrepp som "vi tolkade" eller "vi uppfattade". Vidare för vi ett resonemang om studiens eventuella förbättringar i avsnitt 6.3.

Transparens är den andra delen av uppriktighet som menar att man som forskare är transparent och självkritisk i processen genom att svara på frågor om hur man blev intresserad i ämnet, hur delaktiga man som forskare varit och hur detaljerad transkribering varit (Tracy, 2010). Vidare beskrivs transparens framförallt om att vara ärlig om hur studien har förändrats under tiden och vad man som forskare eventuellt blivit överraskad över. Vi har strävat att uppnå att vara helt transparenta då vi klargjorde om hur vi först var intresserade av personalförmåner och hade det i

åtanke vid våra intervjuer, men sedan insåg att det fanns något annat, mer intressant, att studera och hur vi gick tillväga vid detta beslut.

Det andra kriteriet vi valde var trovärdighet vilket Tracy (2010) menar kan uppnås genom grundliga och detaljerade beskrivningar av ens studie. För att förstå varje del i en uppsats krävs det att man som forskare beskriver varje situation specifikt. Detta har vi strävat efter genom att beskriva komplexiteten av det problem vi valt att undersöka samt tolkningen av vårt empirimaterial med de valda teorierna. Vår ärlighet i studien med att val av ämne skiftades bidrar till att försöka få läsaren insatt i hur processen av vår studie gick till. Fortsättningsvis har vi försökt att tydligt belysa vad som har sagts i intervjuerna och de mönster vi såg samt vad vi saknade och vad som inte sågs, vilket Tracy (2010) menar är viktigt för att förstå den kunskap man vill bidra med i rätt kontext. Den sista delen i trovärdighet som Tracy (2010) nämner är kristallisation och triangulering vilket är två praxis som säger att två eller fler källor för data, teoretiska ramverk eller forskare bidrar till att slutsatsen i studien blir mer trovärdig. Detta för att fler åsikter och synvinklar som kommer fram till samma slutsats gör ett resultat mer trovärdigt och förminskar eventuell partiskhet (Tracy, 2010). I denna studie använder vi oss av två teorier som kompletterar varandra i analysen av det empiriska materialet och dessutom är vi tre personer som under framtagandet av studien diskuterat med varandra där vi är eniga om studiens resultat och slutsats.

Betydande bidrag består av flera aspekter, vilka är teoretiskt bidrag och heuristik. Tracy (2010) menar att teoretiskt bidrag innebär att studien bidrar till hur en existerande teori kan förstås i ett nytt eller annan kontext. Detta har vi strävat efter att uppnå eftersom vi har valt att studera vårt problem utifrån teorier som vi tidigare inte sett användas i liknande studier. Dessutom ämnar vi att vi bidrar med kunskap till våra valda teorier, equity theory och sensemaking, som i kombination används för att skapa förståelse för hur individer upplever arbetssituationen. Den andra aspekten i betydande bidrag, heuristik, syftar till att människor kan fortsätta att undersöka och utforska samma ämne eller samma teorier (Tracy, 2010). Vi är väl medvetna om att tidigare forskning har varit vägledande då den hjälpt oss att forma studiens fokus. Dessutom tror vi att denna studies sätt att belysa respondenternas resonemang kring övertidsarbete är betydelsefullt eftersom WLB och övertidsarbete har varit och är ett stående problem för kunskapsbaserade

tjänsteföretag, vilket vi beskriver i vår problematisering. Utöver detta anser vi att vi bidrar till en insikt i konsultbranschen och hur dess anställda beskriver sin arbetssituation utan att någon behöver komma till skada, varken individen eller något företag. Vi beskriver teoretiskt och praktiskt bidrag av vår studie vidare i kapitel 6.2.

För att en studie ska kunna uppnå kvalitet krävs det att etik ses som en prioritet. Tracy (2010) beskriver det här kriteriet som inte bara ett hjälpmedel, utan ett universellt slutmål för kvalitativa studier. Tracy (2010) nämner olika sorters etik och beskriver processuell etik som att man inte ska orsaka skada, undvika bedrägeri, prioritera samtycke och försäkra involverade om deras integritet. Innan vi intervjuade våra respondenter bad vi om deras samtycke om att delta i studien och försäkrade dem samtidigt om deras anonymitet. Detta tror vi bidrog till att respondenterna vågade prata öppet som i sin tur skapade ett rikt empiriskt material. Dessutom arbetar våra valda respondenter i olika organisationer runt om i Sverige vilket bidrar till en hög grad av anonymitet då de är svåra att identifiera. Situationsanpassad etik antar att omständigheterna påverkar resultat och att forskaren bör reflektera och kritisera de etiska valen man gjort i sin studie (Tracy, 2010). Vi har varit tydliga med att förklara att vårt resultat av studien är vår tolkning av respondenternas uttalanden. Vi har inte velat förvränga deras svar på något sätt för att undvika att deras berättelser framställs på ett annat sätt än vad de uttryckte sig om. Vi har observerat vad de har berättat och därefter tolkat det genom att applicera teorierna på deras upplevelser, men är även medvetna om att våra antagande har bidragit till utformandet av vår slutsats.

Målet med vår studie är att porträttera den sociala verkligheten som vi tolkar utifrån våra respondenter, vilket gör det viktigt att vi behandlar vår data på rätt sätt. Tracy (2010) berättar även om relationsetik vilket innebär att man ska respektera och värdera ömsesidig respekt mellan respondenten och forskaren, forskarna sinsemellan och det samhälle vi lever i. Till sist delar hon med sig om den etik som fortsätter efter studiens avslut vilket är en medvetenhet om hur ens resultat överlämnas till allmänheten och respondenterna eftersom man som forskare inte kan påverka hur ens studie kommer läsas, bli förstörd eller användas (Tracy, 2010). Vi är medvetna om att respondenterna kan ha känt obehag om att svara på frågor om deras arbetsplats och arbetssituation vilket gjorde det ytterst viktigt för oss att respekt fanns från båda sidor från starten av vårt arbete. Vi har i denna studie haft en hög grad av anonymitet och visat respekt till

varandra och respondenterna. Etik har prioriterats och genomsyrat hela arbetet för att säkerställa att kvaliteten blivit så bra som möjligt.

4. Analys

I följande avsnitt analyseras empirin utifrån de valda teoretiska perspektiven equity theory och sensemaking-perspektivet. Avsnittet har delats upp i följande tre teman; språngbräda, socialt tryck samt identitet och prestige.

4.1 Språngbräda

Ett återkommande tema som urskiljs i det insamlade materialet är att respondenterna uttrycker att deras jobb som managementkonsult är ett sätt att göra framsteg i karriären. I intervjuerna uppgav respondenterna att man som junior konsult, trots att man ofta förväntas arbeta övertid, får en ganska mycket lägre lön jämfört med seniora konsulter. Det insamlade materialet tyder på att en aspekt av varför man är villig att arbeta så mycket är för att man anser att detta är en nödvändig investering i karriären. Respondenterna menar att detta beror på att de diverse praktiska erfarenheterna och den kompetens man får av denna typ av jobb är attraktivt på arbetsmarknaden. En respondent uttryckte följande om varför han valde att börja jobba som managementkonsult:

Man får liksom en rejäl jäkla grundutbildning i effektivitet och generellt saker som liksom uppskattas på arbetsmarknaden. (Gustav, Konsultbolag D)

I intervjun berättar Gustav att han valde en karriär inom managementkonsultbranschen eftersom han ansåg att det var ett sätt för honom att utvecklas på ett personligt och professionellt plan. Gustav berättar att han upplever att jobbet är utvecklande och att han lär sig väldigt mycket av att få jobba med väldigt duktiga personer. Vidare nämner Gustav att man, på Konsultbolag D, ofta är föremål för prestationsmätningar, något som han anser bidrar till hans utveckling. En annan respondent som resonerade på liknande sätt är Fabian. Han uttrycker följande om hur han upplever sin arbetsplats:

Det är väldigt fokuserat på att man själv ska få göra det man tycker är kul och man själv ska utvecklas. [...] Man lär sig också väldigt, väldigt mycket på jobbet. Man blir alltid exponerad mot

olika saker och får hantera olika frågeställningar. Det är ett väldigt stimulerande arbete på det sättet. (Fabian, Konsultbolag C)

Fabian uttrycker att han trivs väldigt bra på Konsultbolag C och berättar att han anser att arbetsplatsen främjar hans utveckling på olika sätt. Vidare berättar Fabian i intervjun att han anser att erfarenheten av ett jobb på Konsultbolag C är något som han tror kommer gynna honom i framtiden. En del respondenter uttrycker tydligt att man inte planerar att stanna kvar på den nuvarande arbetsplatsen och att man ser jobbet som ett strategiskt karriärval. En respondent resonerar på följande sätt om hur han upplever sitt jobb:

Att jobba mycket nu i början gör att man får erfarenheter som är bra för framtida jobb. Men du lär dig också väldigt mycket och det är ju en liten biljett om du vill byta bransch i framtiden så har du jobbat på ett stort företag där andra vet hur mycket du har lärt dig. Så det är väldigt lätt att byta till ett annat bolag efter detta. (David, Konsultbolag A)

Vidare beskriver David i intervjun att han var förberedd på att han skulle behöva arbeta väldigt mycket som junior managementkonsult. Han berättar att han tycker att jobbet var mycket krävande, eftersom det innefattar mycket övertidsarbete, och upplever svårighet att balansera privatlivet och arbetslivet. Trots detta säger David i intervjun att han anser att detta är något man får acceptera som junior managementkonsult och att fördelen är att man lätt kan byta bransch i framtiden. Ytterligare en respondent som resonerar på liknande sätt är Ian. Han berättar följande om hur han ser på sin nuvarande position:

Det har varit ganska tydligt från början att jag vill använda bolaget som en språngbräda, som leverage. Det är ganska många som gör det och det vet ju ledningen och alla chefer. Att de flesta som börjar på Konsultbolag C, eller på andra byråer, gör det för att det ser bra ut på Cv:t. De ser liksom att du jobbar hårt i några år och sen så får du upp lönen när du hoppar vidare (Ian, Konsultbolag C).

I intervjun berättar Ian att han ser sig själv lämna Konsultbolag C inom de kommande fem åren. Ian säger att det främsta syftet med att börja på bolaget var att använda det som en språngbräda till ett framtida jobb. Vidare uttrycker Ian i intervjun att många andra resonerar på samma sätt

och att det är vanligt att juniora managementkonsulter väljer att lämna sin arbetsplats efter något år.

Vi tolkar detta, baserat på respondenternas berättelser i intervjuerna samt de ovanstående citaten, som att respondenterna tydligt jämför arbetsinsatsen med vad de anser få tillbaka. Equity theory menar att detta är en viktig process som medlemmar inom organisationer ägnar sig åt och att det är av vikt för individen att uppleva att det finns en balans mellan insatser och belöningar. Från detta perspektiv tolkas respondenterna, genom att poängtera den nytta man har av arbetet i karriären, sätta förhållandet mellan belöningarna och insatserna i balans. Vidare lägger equity theory perspektivet stor vikt vid det individen anser vara viktigt i förhållande till arbetsgivaren. Teorin hävdar även att belöningar inkluderar de faktorer som den enskilda individen värderar som en belöning. Från detta perspektiv tolkas konsulter som värderar ett stimulerande arbete kunna se arbetet i sig som en typ av belöning. Ett exempel på detta är Fabian, som i intervjun uttryckte att han trivs bra på sin arbetsplats då han finner den väldigt stimulerande. I intervjun lyfter Fabian även att han värderar det nuvarande jobbet, med de kunskaper och erfarenheter som han anser sig få, högre än hans tidigare arbetslivserfarenheter. Detta indikerar att den stimulerande aspekten av Fabians jobb är något som han värderar högt och ser som en typ av belöning.

Ytterligare ett exempel på detta är Gustav som uttrycker att de praktiska erfarenheterna av arbetet gör att man blir en attraktiv kandidat på arbetsmarknaden. Fortsättningsvis nämner Gustav att han inte var missnöjd över sitt val av bransch men förklarar att han “förstår också alla som inte tycker det är ett livslångt, långsiktigt jobb heller”. Han beskriver även att “om jag jämför med liksom vanliga jobb [...] är det en hög arbetsbelastning men allting annat runt omkring [...] gör att det vägs upp”. Dessa uttryck tyder på att han är medveten om att branschen inte passar alla på grund av att det är en hög arbetsbelastning samtidigt som han anser att det vägs upp av aspekter som han värderar högt, som bland annat de praktiska erfarenheterna. Vidare uttrycker Gustav att han jämför sin arbetssituation med hur det är att ha ett “vanligt jobb”, vilket indikerar att han anser att jobbet som managementkonsult på Konsultbolag D är något utöver det vanliga. I intervjun nämner Gustav att han upplever att även arbetssituationen skiljer sig från andra typer av jobb, då den emellanåt är väldigt intensiv. Synen på att jobbet är speciellt, då det

skiljer sig från vanliga jobb, tolkas även stärka resonemanget om att jobbet medför praktiska erfarenheter som är speciella och värdefulla. Genom att sätta dessa värdefulla erfarenheter i relation till den upplevda arbetsbördan och övertidsarbetet tolkas Gustav från ett equity theory perspektiv, trots att han uttrycker att arbetsbelastningen är tung, uppleva en balans mellan det han anser sig få tillbaka i form av belöningar.

Även Ian anser att hans jobb som managementkonsult kommer ge honom erfarenheter som kommer hjälpa honom i sin framtida karriärutveckling. Citatet ovan indikerar att Ian, likt Gustav, sätter arbetsinsatsen och belöningarna i relation till varandra då han uttrycker att han kan använda jobbet på Konsultbolag C som en språngbräda. Ians resonemang skiljer sig däremot från Gustavs då hans resonemang i intervjun tolkas som att han inte nödvändigtvis upplever en balans i dagsläget. Vi tolkar Ians resonemang som att han fokuserar på de belöningar han kommer få i framtiden då han bland annat nämner att han kommer “få upp lönen” när han byter jobb. Därav tolkas Ian inte tycka att den nuvarande tillvaron är av särskild stor relevans och huruvida hans insatser och belöningar är i balans i dagsläget. Eftersom Ian nämner att han upplever att många andra använder konsultbolagen som en språngbräda uppfattas han vara säker på att hans insatser och belöningar kommer att vara i balans i framtiden. Equity theory perspektivet menar att den upplevda känslan av balans även grundas i jämförelse med andra personers insats och belöningar. Således tolkas Ian jämföra sig med personer som tidigare varit juniora managementkonsulter och tro att han förmodligen, likt dem, kommer att uppnå samma balans. Från ett equity theory perspektiv kan alltså en upplevd känsla av balans uppstå när individen upplever att man får tillbaka något som man värderar högt, som exempelvis en stimulerande tillvaro, värdefulla erfarenheter eller en högre lön i framtiden.

Vi ser att Ian jämför sin situation med andra juniora managementkonsulter som har kunnat använda jobbet som en språngbräda. Därav tolkas Ian tro att han kommer att kunna göra samma typ av karriärsresa. Här belyser sensemaking-perspektivet en intressant aspekt av Ians resonemang som inte lyfts från ett equity theory perspektiv. Vi ser att Ian gör ett antagande om hans framtida karriär genom att titta på hur andra juniora managementkonsulter gjort. Från ett sensemaking-perspektiv tolkas Ian ha ett retroperspektivt synsätt för att skapa mening i den nuvarande situationen. Ian uttrycker tydligt i intervjun att han skulle vilja ha en högre lön för den

mängd arbete han lägger ned i dagsläget. Trots detta uttrycker han, i intervjun, att han ändå blir rättvist kompenserad vilket tyder på att han ser "språngbrädan" som ett sätt att förstå varför hans arbetssituation ser ut som den gör just nu. Även Davids resonemang om att det hårda arbetet innebär att jobbet senare blir en "biljett" för att byta bransch i framtiden kan tolkas med hjälp av sensemaking-perspektivet. I intervjun med David framgick det att han upplever att arbetsbelastningen är ohållbar emellanåt. Utifrån citatet ovan ser vi tecken på att David resonerar kring detta genom att lyfta fram att den höga arbetsbelastningen också innebär att man får lärdomar som anses vara betydelsefulla för ens framtida karriär. David tycks ha samma uppfattning som Ian om att om man jobbar på ett sådant typ av bolag så blir det enklare att kunna navigera sig framåt i karriären. Trots att han upplever en ohållbar arbetssituation resonerar han kring fördelarna med jobbet vilket skapar en mer positiv mening till arbetssituationen.

Från ett sensemaking-perspektiv kan Fabians resonemang även tolkas som ett sätt för honom att tillskriva mening till hans upplevda verklighet genom att identifiera sig med arbetsuppgifterna. Fabian tolkas uppleva en känsla av osäkerhet i sin arbetssituation då han i intervjun uttrycker att han ofta ställs inför olika utmaningar och upplever att han stundvis känner att han "inte riktigt vet vad man ska göra". Genom att ha inställningen att han uppfattar arbetssituationen som stimulerande, trots att han ibland kan känna sig osäker i sin roll, kan Fabian tolkas finna en trygghet i att han utmanas på ett positivt sätt av arbetsmiljön och sällan behöver känna sig uttråkad på jobbet.

Sammanfattningsvis ser vi att synen på jobbet som en språngbräda är en aspekt som gör att respondenterna finner arbetssituationen rättvis. Språngbrädan ses som en typ av belöning som är viktig och värderas högt. Vidare ser vi att idén om att det hårda arbetet är en uppoffring som kommer att löna sig framtiden, i form av en fin karriärsutveckling och högre lön, fungerar som en förklaring till varför man uthärdar arbetssituationen.

4.2 Socialt tryck

Ett annat återkommande tema som urskiljs i det insamlade materialet handlar om hur respondenterna förhåller sig till andra och kollegorna på arbetsplatsen. Vi ser att den sociala aspekten av arbetet är en faktor som blir betydelsefull i resonemangen kring respondenternas

upplevelser av det dagliga arbetet och övertidsarbete. Bland annat uttryckte respondenterna att arbetskulturen på konsultbolagen ofta kännetecknas av höga krav på prestation. Vidare fann vi att respondenternas resonemang tycks präglas av olika typer av jämförelser, både med sina tidigare erfarenheter och hur man uppfattar andra. En respondent uttryckte följande när vi frågade hur han upplever sin arbetsplats:

VD:n går och morsar på folk och hänger med oss juniora. Det är en väldigt god arbetskultur, men med det sagt så ställs det ju också höga krav på att man ska göra sitt arbete så bra som möjligt med så hög kvalitet som möjligt och få det gjort, så det blir sena kvällar ibland. Men det sociala är hur uppskattat som helst faktiskt. (Eric, Konsultbolag C)

När vi frågade Eric vad han hade för förväntningar innan han började i rollen berättade han att det fanns väldigt tydliga krav på prestation redan då. Vidare beskriver Eric i intervjun att han började på bolaget tillsammans med andra nyexaminerade konsulter och förklarade att “det är ju lite som att alla håller varandra i handen”. Citatet tyder på att den sociala aspekten uppfattas som en trygghet då han i intervjun menar att han trivs och upplever en gemenskap med sina medarbetare. Beata, en annan respondent, uttrycker sig på följande sätt om hur hon upplever prestationskraven på Konsultbolag B:

Ibland måste man jobba över, för det löser sig inte annars, och det får man inte kompensation för. Det är också den typen av människor som jobbar här. [Man] vill gärna göra det där lilla extra och ibland kanske man jobbar inte för att man själv vill utan för att man behöver. [...] det är klart det hade blivit väldigt dyrt för [Konsultbolag B att erbjuda betald övertid] när man anställer den typen av människor som gärna gör det. “Ja, men har jag inget för mig så kan jag lika väl jobba”, många har ju den inställningen. (Beata, Konsultbolag B)

I intervjun berättar Beata att hon upplever att man bör vara en högpresterande person för att jobba på Konsultbolag B eftersom det är “den typen av människor” som jobbar där. I intervjun förklarar Beata att övertidsarbete är vanligt förekommande och att en stor del av medarbetarna har inställningen att man bör arbeta mycket. Ytterligare en respondent som upplever att det finns tydliga krav på prestation är Henrik. I intervjun berättar han missnöje med sin arbetsplats och har därför nyligen tagit beslutet att lämna bolaget. Henrik beskriver följande om hur han upplever arbetskulturen:

Det känns som att det finns en gammal kultur som lever kvar med lite osund inställning till arbete och arbetsbörda. [...] Jag känner att jag inte riktigt passar in i den kulturen. (Henrik, Konsultbolag B)

I intervjun berättar Henrik att han anser att arbetskulturen på Konsultbolag B till stor del går ut på att man ska "göra bra resultat och tjäna pengar". Han berättar även att han upplever en svårighet att passa in eftersom han tycker att denna syn känns omodern. Vidare nämner Henrik i intervjun att hans överordnade har sagt till de anställda att de ska säga till om det blir för tung arbetsbelastning. Trots detta säger Henrik att när han väl säger ifrån om den tunga arbetsbelastningen får han svaret "ja, men alla andra har också mycket att göra". Henrik nämner även i intervjun att han valde jobbet som junior managementkonsult för att det är "positivt för hans karriärsutveckling" men att "övertiden man lägger ned blir inte så mycket värt i relation till vad man får ut i pengar". Ytterligare en respondent som uttrycker att arbetsbelastningen upplevs tung emellanåt är David. Han berättar följande om hur han upplever sin arbetssituation:

Det är ju lika för allihopa, så jag sitter inte ensam i den här båten utan det är ju samma för allihopa och när det är likadant för allihopa då är det också lite lättare att motivera sig. Hade jag varit själv i denna situation hade det varit väldigt tufft. (David, Konsultbolag A)

I intervjun berättar David att han upplever att det blir "lite lättare att motivera sig" då hans kollegor befinner sig i samma, intensiva arbetssituation. David berättar att Konsultbolag A för tillfället är underbemannade vilket han menar har resulterat i att de "jobbat extremt mycket mer än vad man egentligen borde göra". Vidare berättar David följande om hur han upplever den höga arbetsbelastningen:

Men [cheferna] säger att det blir bättre. Det är lika jobbigt för bolaget som det för mig. Man måste förstå att det inte blir bättre någon annanstans, oavsett om du går till en annan konsultbyrå så kommer det inte vara bättre för att det är för mycket kunder och för lite personal just nu och så är det för alla. Så lite den inställningen får man ha. Att det blir bättre. (David, Konsultbolag A)

David beskriver att cheferna kommunicerar att arbetsbelastningen kommer lätta framöver, en uppmaning som David verkar ha tagit till sig då han uttrycker att “det är lika jobbigt för bolaget som det är för mig”. Vidare frågade vi huruvida David upplever att han känner sig rättvist kompenserad. I intervjun berättar han att han inte tycker att compensationen är optimal i dagsläget eftersom han har fått färre semesterveckor i år. En annan respondent som resonerar kring huruvida hon upplever att hon är rättvist kompenserad är Beata. Hon berättar följande:

Jag tycker det är viktigt att känna att man är rättvis betald, jag vill inte känna att jag får sämre än mina kolleger och därför kan jag ju tycka att det är rätt skönt med lönesystemet på [Konsultbolag B]. Att alla tjänar samma de två första åren att man slipper det här “vet du vad han tjänar?” om vi vet att vi alla tjänar samma. Och det är typ viktigare för mig... Alltså det är inte summan utan det är att det känns rättvist. (Beata, Konsultbolag B)

Beata berättar att hon tycker att hon är rättvist kompenserad men poängterar tydligt att lönen i sig är inte det absolut viktigaste. Hon uttrycker även att hon uppskattar Konsultbolag B:s lönesystem eftersom den viktigaste aspekten för henne är att det ska vara lika mellan henne och hennes kollegor.

I det insamlade materialet fann vi att ett övervägande antal respondenter tycks ha liknande uppfattningar om att konsultbolagen präglas av en högpresterande arbetskultur. Ett flertal respondenter berättar i intervjuerna att de upplever en förväntan att man som junior managementkonsult ska vara en högpresterande individ som är villig att arbeta mycket. Exempelvis berättade Beata i intervjun att det ställs “höga förväntningar på att du ska prestera och leverera” samt att “kunden går ju alltid först, så om kunden ställer krav som innebär att du ska jobba en kväll, förväntas man göra det”. Vidare berättar Henrik i sin intervju att han upplever arbetsplatsen som en “miljö där många sätter höga krav på sig själva” och att “man vill vara bäst på något sätt”. Ian berättar att även han upplever liknande förväntningar från cheferna då han i intervjun berättade att om man blir tilldelad en uppgift sent på kvällen är det underförstått att den ska göras direkt. Han berättar att detta “inte är något som kommuniceras, det är någonting som snarare förväntas”. Vi identifierar, baserat på dessa kommentarer, att en stor del av respondenterna upplever ett socialt tryck där det finns tydliga förväntningar på hur den anställda ska agera. En respondent som uttryckte, i ett av de ovanstående citaten, att han hade en negativ

upplevelse av denna högpresterande arbetskultur är Henrik. Från ett equity theory perspektiv tolkas Henrik, på grund av en obalans mellan arbetsinsats och belöningar, ha ett behov av att förminska den upplevda orättvisan. Att Henrik har bestämt sig för att lämna arbetsplatsen tolkas som att han upplever att fördelningen mellan arbetsinsats och belöningar är så pass skevt fördelad att han vill frigöra sig från den helt och hållet. Från ett equity theory perspektiv beror detta på att Henrik upplever att orättvisans magnitud är så pass stor att detta är det bästa alternativet för honom.

Beatas citat ovan indikerar att den sociala aspekten påverkar huruvida individen upplever rättvisa på arbetsplatsen. I intervjuerna fann vi att nästintill alla respondenter jämförde den egna situationen med kollegornas eller andra relevanta personers situationer på eller utanför arbetsplatsen. Vi fann att respondenternas upplevda rättvisa inte enbart grundar sig i huruvida arbetsinsatsen upplevs vara i balans med belöningen, utan till stor del i hur väl det är i balans med andras arbetsinsats och belöning. Equity theory menar att jämförandet med andra är en central del av huruvida en individ anser att arbetsinsatsen är i balans med belöningen. Ett exempel på detta är David som uttryckte att han ansåg att arbetsbördan är lika för alla, både på hans egen arbetsplats samt på andra konsultbolag. Detta tolkas som ett sätt för David att motivera att hans arbetsinsats och belöningar är i balans eftersom personerna i hans omgivning utsätts för samma arbetsbelastning och får samma belöningar. Ytterligare ett exempel på detta är Beata som poängterar att hon upplever en känsla av rättvisa då hon har samma lön som hennes kollegor. Vidare uttrycker Beata att den viktigaste faktorn av hennes kompensation inte är lönesumman, utan att det ska vara rättvist i förhållande till hennes kollegor. Vi tolkar Beatas resonemang som att jämförelsen med andra inte bara är en relevant aspekt som påverkar hur hon upplever arbetssituationen, det är även en nyckelaspekt av huruvida hon upplever balans mellan insats och belöning. I intervjuerna fann vi att respondenterna finner en förståelse för den egna situationen genom att jämföra den med medarbetarnas. Från ett equity theory perspektiv tolkas, bland annat, Beatas och David resonemang som att de upplever att en, annars ohållbar, situation hanterbar då man jämför och likställer sig med de omkring sig, vilket därför upplevs som rättvis. Vidare fann vi att den sociala aspekten, som ett flertal respondenter beskrev som positiv, kan bidra till en känsla av lättnad då man inte är ensam i en tuff arbetssituation. Ett exempel på detta är Eric, som i intervjun berättade att Konsultbolag C har en trevlig arbetskultur, med ett för honom givande

socialt utbyte. Utöver detta berättar han att “men med det sagt så ställs det ju också höga krav”. Från ett equity theory perspektiv tolkas detta som att det uppstår ett slags utbyte mellan att prestera och att få ta del av en betydelsefull gemenskap. Insatserna är respondenternas prestationer, vilket belönas med en social tillhörighet.

Equity theory menar att individer tenderar att jämföra den egna situationen med andras när det gäller fördelningen mellan insatser och belöningar. Däremot tar equity theory inte hänsyn till andra psykologiska aspekter som påverkar hur individer uppfattar sin verklighet. För att få en djupare förståelse för varför denna typ av sociala tryck uppstår samt hur det påverkar individens uppfattning av den egna situationen appliceras sensemaking-perspektivet. Från detta perspektiv tolkas Beatas och Ians resonemang bero på att de befinner sig i en miljö där det skapas gemensamma uppfattningar om hur mycket man ska arbeta och hur villig man ska vara att arbeta övertid. Beata uttrycker exempelvis att “man jobbar inte för att man själv vill utan för att man behöver”, vilket är en tydlig indikation på att Beata påverkas av den övergripande uppfattningen som råder Konsultbolag B. Vi tolkar respondenternas resonemang som att man, trots att man inte blir kompenserad för övertidsarbete, ställer upp och arbetar övertid eftersom det finns en ömsesidig förståelse för att organisationen fungerar på ett visst sätt.

Beatas resonemang tyder på att hon finner en känsla av trygghet eller lättnad i lönesystemet då hon uttrycker att hon “tycker att det känns skönt”. Baserat på vad Beata berättar om hur hon upplever lönesystemet ser vi att det tycks finnas en osäkerhet hos Beata. Denna tolkning grundar sig i att hon är väldigt tydlig med att den viktigaste aspekten för henne är att det ska vara rättvist. För att få en djupare förståelse för Beatas resonemang appliceras således sensemaking-perspektivet eftersom vi finner att Beatas inställning till lönesystemet även påverkas av andra, mer emotionella, aspekter. I ett flertal intervjuer framgår det att lönen spelar en viktig, symbolisk roll då det upplevs vara en indikation på individens värde och betydelse för organisationen. Därav tolkas Beatas känsla av trygghet och lättnad grunda sig det faktum att hon, på grund av lönesystemet, slipper jämföra sitt eget värde inom bolaget med andras. Beatas positiva inställning till lönesystemet tolkas grunda sig i ett behov av trygghet då den medför en minimerad risk för att bli utpekad som en “lågt värderad” anställd. Då den implicita innebörden

av skillnader i löner tas bort, minimeras risken av att bli bedömd av andra och utstött från gruppen.

För att bidra med en djupare förståelse av Erics resonemang kan även hans resonemang tolkas med hjälp av sensemaking-perspektivet. Eric tolkas söka stöd i en krävande arbetssituation genom att ta hjälp av sin omgivning. Med utgångspunkt i respondenternas redogörelser fann vi att ett flertal respondenter förde liknande resonemang, det vill säga att man jämför sig med andra i samma situation för att skapa förståelse och finna förklaringar till varför arbetssituationen ser ut som den gör. Då sensemaking-perspektivet menar att man som individ söker stöd i osäkra situationer, tolkas detta som ett sätt för Eric att, i samspel med andra, finna stöd i en utmanande arbetssituation.

Utifrån ovanstående analys ser vi att det finns ett socialt tryck, i form av förväntningar på att individen ska vara högpresterande, som påverkar individens inställning till arbetssituationen och hur benägen man är att jobba övertid. Vidare ser vi att den sociala aspekten också kan fungera som ett stöd för individen, då andra befinner sig i samma situation, vilket kan göra att en upplevd tung arbetsbörda känns mer hanterbar.

4.3 Identitet och prestige

Ett tredje tema som är återkommande och urskiljs i respondenternas redogörelser handlar om betydelsen rollen som managementkonsult har för individen. I det insamlade materialet fann vi att en övervägande del av respondenterna ansåg att arbetsrollen berättade något om vem dem är. I intervjuerna uppgav respondenterna att man måste besitta vissa egenskaper för att klara av rollen som managementkonsult. Ett flertal respondenter uttryckte även att man känner en stolthet över att vara managementkonsult och att få chansen att arbeta på arbetsplatsen. Vidare tyder respondenternas berättelser på att det finns en generell uppfattning om att arbetet är prestigefullt, vilket vi fann påverkade respondenternas inställning till arbetssituationen. En respondent berättar följande när vi frågade hur han tror att han påverkas av kollegornas och chefernas förväntningar:

Det beror lite hur man är lagd som person tror jag. Jag tycker att det är kul att få lite ansvar och jag blir nog taggad och lite triggad av att ha en hård deadline att jobba mot. (Eric, Konsultbolag C)

Som tidigare nämnt beskriver Eric att han upplever att det finns väldigt tydliga krav på prestation på Konsultbolag C. I intervjun berättar Eric även att han upplevde att han fick ta stort ansvar redan från start, något som han beskriver “kan vara lite läskigt för vissa” men som han tyckte var kul. Trots att Eric i intervjun nämner att han i perioder upplevt stress och har arbetat mycket övertid står han fast vid att han är en person som motiveras av att få mycket ansvar. En annan respondent svarar på följande sätt när vi frågade hur han påverkas av kollegornas och chefernas förväntningar:

På alla bolag tror jag att finns folk som stressar och mår dåligt på grund av att arbetssituationen är tung och jobbig... Det måste vara rätt person på rätt typ av jobb. (Gustav, Konsultbolag D)

I intervjun beskriver Gustav att han upplever arbetskulturen på Konsultbolag D som “tydligt prestationsbaserad” och beskriver de anställda på bolaget som “overachievers”. Vidare berättar Gustav att han upplever att arbetskulturen gjorde att han “gav väldigt mycket av sig själv till jobbet” vilket han tyckte var en jobbig komponent av arbetet. Han beskriver att detta resulterade i att han, utöver att han arbetade väldigt mycket, kände att han hade brist på kontroll över sitt egna liv. Gustav berättar även i intervjun att han är medveten om att en del av hans kollegor upplever väldigt hög stress i perioder men poängterar att det “finns ju på alla arbetsplatser”. I intervjun belyser Gustav att det finns vissa aspekter av hans jobb som “kan vara stressande för vissa” men att det mestadels handlar om vad man är för typ av person. Vi bad även Gustav berätta lite om hur han upplever arbetsplatsen. Gustav berättar följande:

Det kändes väldigt kul att vara på kontoret, om man bortser från arbetsbördan, så var det ju... [Jag] ska inte säga att det är lyxig i den bemärkelsen, liksom inte “Chanel-igt”, men mer lyxigt att få ha det så bra som man hade det. Typ på ett sånt kontor och med alla som var där, med alla typer av processer och strukturer. Allting funkade lite som en schweizisk klocka. (Gustav, Konsultbolag D)

I intervjun berättar Gustav att han upplever att kontoret och kollegorna bidrog till att han kände att arbetsplatsen var väldigt "fin". Vidare berättar Gustav att han blev väldigt glad när han fick erbjudandet att bli fast anställd och var positivt förväntansfull inför att börja på Konsultbolag D. I intervjun berättar Gustav att han började på Konsultbolag D som junior managementkonsult och att han senare gick över i en mer senior roll. När vi frågade huruvida han upplevde att han blev rättvist kompenserad berättar han att han tycker att compensationen var rättvis först när han hade blivit senior konsult. Gustav beskriver att detta beror på att den nya lönen var ganska mycket högre än den han hade haft som junior konsult men att hans arbetsinsats var densamma. När vi bad honom utveckla hur han upplevde compensationen som junior svarade han följande:

Nej, men det är ju lite så att det i grunden reflekterar ens... Man jobbar ju ungefär lika mycket [som när man är senior...] Men man kan ju mycket mindre och ja, det reflekterar ju ens värde till teamet och klient och liknande. (Gustav, Konsultbolag D)

I intervjun beskriver Gustav att, trots att man arbetar lika hårt och i vissa avseende till och med hårdare som junior konsult, får man väldigt mycket mindre betalt. Han fortsätter med att förklara att han upplever att detta beror på att man som junior har begränsad kunskap och att ens insats inte är värd lika mycket. En annan respondent som upplevde att han blev väldigt glad när han blev erbjuden jobbet som junior managementkonsult är David. Han berättar följande:

Så att när jag fick rollen så blir man ju såklart oerhört tacksam men samtidigt blir man ju också väldigt rädd att man går in i en roll som man absolut inte har någon koll på vad man ska göra i den. (David, Konsultbolag A)

David berättar i intervjun att han till en början kände sig rädd inför att börja jobba på Konsultbolag A men samtidigt tyckte att det kändes väldigt kul. I intervjun menar David att rädslan grundar sig i att managementkonsultbranschen är en "oerhört komplex bransch där det är mycket ansvar på dig" samt att man "säljer sin kunskap" vilket "sätter stor press på dig som individ att verkligen kunna leverera till kunderna". I intervjun beskriver David att han upplevde att anställningsprocessen var lång och tuff samt att han kände en stor tacksamhet när han blev erbjuden tjänsten.

Vi fann, baserat på respondenternas redogörelser, att ett övervägande antal respondenter tycks anse att managementkonsultyrket är ett prestigefyllt yrke. Baserat på respondenternas berättelser kunde vi urskilja att ett flertal respondenter, som exempelvis David i citatet ovan, kände en tacksamhet över att bli erbjuden jobbet som managementkonsult. Detta tolkas grunda sig i att det finns en uppfattning om att managementkonsultbolagen endast anställer de mest kompetenta individerna och att man bör vara glad över att få en sådan möjlighet. Denna tolkning förstärks av Gustavs resonemang om att han upplever arbetssituationen som "lyxig" och liknar verksamheten på Konsultbolag D med en "schweizisk klocka". Gustavs sätt att uttrycka sig indikerar att han upplever att arbetssituationen på Konsultbolag D är prestigefull och att han ser managementkonsultrollen som en statussymbol. Från ett equity theory perspektiv tolkas Davids och Gustavs resonemang som att man upplever möjligheten att arbeta på ett managementkonsultbolag som en typ av belöning. Gustav uttryckte att han, trots att han upplevde en brist på kontroll över sitt liv, minns helheten som väldigt positiv. Gustavs resonemang tolkas som att han upplevde en balans mellan insats och belöning eftersom arbetsinsatsen vägs upp av den prestigefyllda titeln. Trots att Gustav nämner att han tyckte att den monetära kompensationen var dålig när han var junior konstaterar han ändå att den var "okej" eftersom det reflekterade hans värde till teamet och klienterna. I intervjun berättar Gustav att uppfattningen om hans eget värde resulterade i att han i vissa fall ansträngde sig mer som junior konsult i syfte att "försöka kompensera". Detta tolkas som att Gustav ändå upplevde att situationen kändes rättvis eftersom han menar att hans arbetsinsats inte var så mycket värd i jämförelse med hans seniora kollegors arbetsinsats.

Respondenternas berättelser om hur de upplever arbetssituationen tyder på att det finns en delad uppfattning om att detta är ett välrenommerat och imponerande yrke. Vi fann att ett övervägande antal respondenter tycks anse att managementkonsultrollen spelar en betydande roll för ens identitet. Detta baseras på att respondenternas resonemang indikerar att aspekter av rollen påverkar hur man uppfattar sig själv. För att få en djupare förståelse för hur respondenterna upplever arbetssituationen anser vi att det är lämpligt att applicera ett sensemaking-perspektiv för att undersöka hur respondenterna upplever sin verklighet. Identitet är en aspekt av sensemaking som handlar om vem man som individ tror att man är i olika kontexter vilket i sin tur formar hur man uppfattar verkligheten. I citaten ovan berättar Eric att han tycker att "det är kul att få lite

ansvar” men menar att detta beror på “hur man är lagd som person”. Från ett sensemaking-perspektiv tolkas detta som att Eric anser att han är en person som, på grund av hans personliga egenskaper, klarar av tuffa arbetsförhållanden. I intervjun berättar Eric att han tycker att arbetskulturen på Konsultbolag C är krävande men hanterlig. Erics inställning till arbetskulturen tolkas bero på att han tror att han är en person som är “lagd” på ett lämpligt sätt för klara av att arbeta under dessa förhållanden. Vidare verkar Eric ha en uppfattning om att man bör vara på ett visst sätt för att vara kompatibel med arbetskulturen på Konsultbolag C.

Även Gustav resonerar på ett liknande sätt då han uttrycker att “det måste liksom vara rätt person på rätt typ av jobb.” Trots att Gustav och Eric arbetat på olika managementkonsultbolag tycks de dela uppfattningen om att man måste vara en viss typ av person för att klara av den tunga arbetsbördan. Ett flertal respondenter uttryckte sig på liknande sätt, vilket föreslår att detta snarare är en kollektiv uppfattning bland managementkonsulter än en individuell uppfattning. Föreställningen om att man måste vara på ett visst sätt för att klara av att jobba som managementkonsult tolkas vara ett sätt för den enskilda individen att förstå verkligheten och hantera situationen man befinner sig i. Från ett sensemaking-perspektiv tolkas denna uppfattning tillhandahålla individen en förklaring till varför andra påverkas negativt av den tunga arbetsbördan och prestationskraven. Gustavs resonemang indikerar att han anser att orsaken till att en person inte klarar av arbetsbördan är för att man är “fel” typ av person för denna typ av jobb. Utifrån detta resonemang tolkas Gustav kunna motivera att han klarar av att utstå den utmanade arbetsbelastningen genom att stå fast vid att han själv är “rätt” typ av person. Från ett sensemaking-perspektiv tolkas denna uppfattning hjälpa individer, som Eric och Gustav, att hantera den tunga arbetsbördan då man anser sig vara en person som är kapabel att hantera den.

Denna tolkning förstärks ytterligare eftersom vi lade märket till att Gustav, när vi frågade hur han påverkades av chefernas förväntningar, till stor del pratade om att andra kan påverkas negativt av den tunga arbetsbelastningen. Detta tolkas som att Gustav avfärdar möjligheten att han själv påverkas negativt av chefernas förväntningar genom att särskilja sig från personer som inte klarar av arbetsbördan. För att få en djupare förståelse för Gustavs resonemang bad vi honom utveckla hur *han* påverkas av förväntningarna. I intervjun berättar Gustav att det är som att “man går på ett snabbt tåg men det går ju på räls så man behöver inte tänka så mycket”. Gustav beskriver även att han upplever att verksamheten på Konsultbolag D är väldigt strukturerad,

vilket han uppskattar. Gustav förklarade att, tack vare den strukturerade arbetsmiljön, kände han en trygghet i tillvaron eftersom han inte behövde fundera över frågor som; “vem ska jag prata med? vem ska jag vara kompis med? varför har inte jag högre lön?”. Däremot uttrycker Gustav att även om tåget går på räls så “går ju tåget bara för fort ibland” vilket tyder på att även han, trots att han tidigare i intervjun distanserade sig från att han skulle påverkas negativt, också upplever att förväntningarna är påfrestande i perioder.

Avslutningsvis ser vi att respondenterna uttrycker att jobbet som managementkonsult är prestigefyllt och något man bör vara tacksam för. Vi fann att man reflekterar över sitt eget värde baserat på vad man anser att arbetsrollen säger om hur man är som person. Respondenterna tycks anse att man måste vara på ett visst sätt för att klara av arbetsbördan samt avfärdar möjligheten att man skulle påverkas negativt av den.

5. Diskussion

I följande kapitel ställs de fynd som redovisats i analysen i relation till tidigare forskning.

Fynden i analysen bekräftar tidigare forskning om att den höga arbetsbördan resulterar i att anställda upplever att konsultbolagen ställer höga krav på individens prestationsförmåga (Noury, Gand & Sardas, 2017). I likhet med Suddaby, Greenwood och Wilderoms (2008) artikel fann vi att en förklaring till detta är att juniora managementkonsulter förväntas sälja sin kunskap vilket sätter höga krav på individen att leverera lösningar till kunder och bidra till teamet. Noury, Gand och Sardas (2017) menar att höga krav på prestation, inom kunskapsbaserade tjänsteföretag, leder till ett "up or out" system där anställda förväntas uppnå en viss rang eller nivå av progression inom en viss tidsperiod för att annars riskera att uteslutas från organisationen. Fynd i analysen visar att individens benägenhet att arbeta övertid påverkas av hängivenheten till jobbet och upplevda förväntningar på att individen ska vara arbetsvillig, vilket bekräftar tidigare forskning om att arbetsstrukturen sporrar anställda att arbeta hårt. Däremot menar tidigare forskning att "up or out" systemet har tappat sin relevans eftersom yngre generationer lägger större vikt på WLB och inte drivs av befordran, bonusar och belöningar i lika stor utsträckning (Noury, Gand & Sardas, 2017). I likhet med Perlow (2012, citerat i Noury, Gand & Sardas, 2017) ser vi fynd i analysen som indikerar ett missnöje hos juniora managementkonsulter då man upplever att den intensiva arbetsbördan, som ofta resulterar i övertidsarbete, leder till att man känner en bristande kontroll över livet. Trots detta indikerar fynd i analysen att juniora managementkonsult arbetar hårt på grund av diverse faktorer.

Bland annat har analysen visat att skaffandet av kunskaper och relevanta färdigheter anses vara en betydelsefull fördel av att arbeta som junior managementkonsult, vilket går i linje med tidigare forskning (Carvalho & Cabral-Cardoso, 2008). Vi ser även att juniora managementkonsulter tycks anse att de färdigheter som skaffas i arbetsrollen är en betydelsefull del av individens personliga utveckling. Fynd i analysen bekräftar tidigare forskning om att det finns en spänning mellan önskan av WLB och de uppoffringar som man anser är nödvändiga för att utvecklas i karriären (Ladva & Andrew, 2014). Vi fann att juniora managementkonsulter anser att arbetsbördan och övertidsarbete är något man får acceptera om man har valt denna typ av jobb. I likhet med tidigare forskning fann vi att denna acceptans grundar sig i att man ser tjänsten

som en språngbräda som öppnar upp för nya möjligheter både inom och utanför den nuvarande arbetsplatsen (Carvalho & Cabral-Cardoso, 2008; Haight, 2001; Ladva & Andrew, 2014). Fynd i analysen indikerade att detta är en framträdande drivkraft för juniora managementkonsulter att söka sig till managementkonsultbranschen.

I analysen ser vi att managementkonsultens benägenhet att arbeta övertid påverkas av ett upplevt socialt tryck, från både chefer och kollegor, om att individen ska leverera och prestera. Det sociala trycket skapar en högpresterande arbetskultur där övertidsarbete blivit norm, vilket går i linje med tidigare studier (Noury, Gand & Sardas, 2017). Studier har hävdat att övertidsarbete i professionella högengagemangsmiljöer kan vara självvalt (Kunda, 1992 & Ekman, 2014 citerat i Lupu & Empson, 2015). Respondenterna i vår studie arbetar övertid av fri vilja men fynd i analysen visar att individens inställning till aspekter av arbetet påverkas av jämförelsen mellan individens egna och andras arbetssituation. Detta skildras på ett flertal sätt, som presenterats i analysen, exempelvis genom att respondenterna upplever att en tuff arbetssituation underlättas av det faktum att man har samma arbetsbelastning som kollegorna. Då individens inställning till en jobbig situation påverkas av omgivningen, kan man onekligen hävda att även besluten som fattas under dessa omständigheter till viss del influeras av andra. Därav problematiserar vi påståendet att övertidsarbete är självvalt då vi ser att juniora managementkonsulter jakar övertidsarbete delvis på grund av socialt tryck från omgivningen. Att hävda att beslutet är självvalt antyder att individen agerar frivilligt. Men genom att utesluta orsakerna till beslutet riskerar vi att missa viktiga aspekter som indikerar att valet att arbeta övertid inte är helt upp till en själv.

Vi ser att juniora managementkonsulter tycker att man, för att utstå arbetet och inte bryta ihop under pressen, måste vara lagd på rätt sätt och vara kompatibel med arbetskulturen. Vi ser att respondenterna i vår studie, som uttryckt ett missnöje över balansen mellan arbete och privatliv, inte problematiserar arbetskulturen utan snarare kritiserar aspekter av individen. Enligt Landers, Rebitzer och Taylor (1996) anser kunskapsbaserade tjänsteföretag, likt managementkonsultbolag, att viljan att arbeta övertid är en indikation på värdefulla egenskaper hos anställda. Vidare ser vi, delvis i linje med Landers, Rebitzer och Taylor (1996), att juniora managementkonsulter delar uppfattningen om att övertidsarbete, och förmågan att klara av det, visar att man är lämpad att vara en managementkonsult. Fynd i analysen visar att juniora managementkonsulter

internaliserar denna uppfattning och låter det definiera vilka de är. I likhet med tidigare forskning ser vi att juniora managementkonsulter upplever att arbetsstrukturen är fängslande samtidigt som den tillför en känsla av kontroll och lättnad (Lupu & Empson, 2015). Till skillnad från Herrbach (2006), som fann att anställda tar stolthet i att vara uthållig under extrema arbetsförhållanden, ser vi även att konsulterna känner en stolthet över att kunna titulera sig själva som managementkonsulter. Fynd i analysen visar att juniora managementkonsulter ser tjänsten som en statussymbol och något glamoröst, en aspekt som delvis berörts i tidigare forskning (Alvesson, 2002). Vi ser även att respondenterna upplever en stor tacksamhet för att bli erbjuden en anställning som managementkonsult. Fynd i analysen visar att juniora managementkonsulter upplever att konsultbolagen gör dem en tjänst vilket vi ser är en viktig aspekt av varför man arbetar hårt. Vi menar att när individen känner att företaget har gjort dem en tjänst, är det av intresse för individen att återgälda tjänsten genom att prestera efter bästa förmåga.

Sammanfattningsvis menar vi att juniora managementkonsulter anser att WLB är av vikt samt ser vi i analysen att respondenterna kämpar med konflikten om balans mellan privatliv och arbetsliv. Vi ser att juniora managementkonsulters villighet att arbeta övertidsarbete påverkas av ett flertal faktorer. Till skillnad från tidigare forskning, som hävdar att "up or out" systemet tappat sin relevans, ser vi att juniora managementkonsulter och deras villighet att arbeta övertid, till stor del, fortfarande påverkas av detta system. Med detta i åtanke problematiserar vi studier som hävdar att "up or out" systemet har tappat sin relevans eftersom ett flertal faktorer, som vi ser delvis grundar sig i detta system, driver juniora managementkonsulter till att arbeta hårt.

6. Slutsats

I nedanstående kapitel kommer studiens slutsats presenteras. Vi presenterar även teoretiskt och praktiskt bidrag samt begränsningar och förslag på vidare forskning.

6.1 Slutsats

Syftet med studien har varit att undersöka förståelsen för varför juniora managementkonsulter jobbar så hårt. Genom att analytiskt bearbeta det empiriska materialet med hjälp av equity theory och sensemaking-perspektivet drar vi slutsatsen att juniora managementkonsulter arbetar hårt på grund av tre centrala aspekter. Detta tydliggörs då vi i analysen ser att dessa aspekter är betydelsefulla i respondenternas resonemang kring arbetssituationen och övertidsarbete. Den första aspekten är att man ser arbetet som en språngbräda, det vill säga att man ser på arbetet som ett strategiskt karriärsval som kommer resultera i nya jobbmöjligheter och högre lön i framtiden. Den andra aspekten är det sociala trycket som grundar sig i höga krav på prestation. Det sociala trycket resulterar i en högpresterande arbetskultur där övertidsarbete blivit norm. Den tredje aspekten är identitet och prestige, det vill säga att individens identitet förstärks av att arbeta hårt. Vidare arbetar juniora managementkonsulter hårt eftersom man är tacksam för jobbet samt för att påvisa att man är rätt typ av person för arbetet.

I analysen har vi argumenterat för att juniora managementkonsulter väger balansen mellan deras insatser och belöningar för att skapa förståelse för sin arbetssituation. Vi har visat att juniora managementkonsulter värderar en fin karriärsutveckling högre än balans i arbetslivet, vilket gör att man inte aktivt motsätter sig hårt arbete och långa arbetsdagar. Vidare har vi visat att upplevda förväntningar på att man ska vara högpresterande i rollen som junior managementkonsult hjälper individerna finna förståelse för varför de arbetar så hårt. Samtidigt arbetar andra i deras omgivning lika hårt, vilket gör att upplevelsen av arbetsbördan inte avviker från det som de anser vara normalt. Vi har även sett att juniora managementkonsulter identifierar sig med att vara högpresterande personer och finner en slags stolthet av att passa in i branscher som präglas av hög arbetsbörda och prestige. Detta resulterar i en upplevd tacksamhet som resulterar i en vilja att prestera efter bästa förmåga.

Vi vill poängtera att equity theory och sensemaking-perspektivet inte i sig kan förklara varför juniora managementkonsulter arbetar hårt. Däremot anser vi att de teoretiska perspektiven kan appliceras på det empiriska materialet och hjälper oss besvara frågeställningen eftersom de belyser viktiga aspekter av respondenternas resonemang. Genom att undersöka hur respondenterna upplever balansen mellan arbetsinsatsen och belöningar, samt huruvida fördelningen mellan dessa är rättvis, får vi en djupare förståelse för hur respondenterna värderar olika aspekter av i arbetssituationen. Vidare anser vi att studerandet av hur respondenterna ser på arbetssituationen, samt hur respondenterna skapar mening av den, ger oss en insikt i hur respondenterna tänker kring övertidsarbete och motiverar varför man arbetar hårt.

Då vi utgått från en socialkonstruktionistisk och fenomenologisk ontologisk ståndpunkt är vi väl medvetna om att vår studie endast visar en bild av juniora managementkonsulters upplevelser av deras arbetssituation. Följaktligen är vi också medvetna om att det möjligtvis finns ett flertal andra förklaringar till varför juniora managementkonsulter jobbar hårt. Däremot vill vi hävda att resultatet av denna studie bidrar med djupare förståelse av varför juniora managementkonsulter jobbar hårt.

6.2 Teoretiskt och praktiskt bidrag

Genom studien har vi ämnat att bidra teoretiskt till organisationsstudier genom att kombinera teorierna equity theory och sensemaking. Detta då vi upptäckt att de med fördel kan användas som komplement till varandra för att få en djupare förståelse för individer i organisationer. Då vi inte funnit någon annan tidigare studie som använt dessa två teorier i samband med varandra anser vi att den potential vi upptäckt med dem kan vara till användning i framtida organisationsstudier.

Vidare bidrar vi praktiskt med insikter gällande WLB och övertidsarbete då det påvisats av tidigare studier att det är en utmaning för organisationer som påverkar de anställda. Insikten vi bidrar med i konsultbranschen kan användas av anställda i liknande kunskapsbaserade tjänsteföretag som ett sätt att reflektera över sin egen arbetssituation. Genom att belysa juniora anställdas upplevelser av övertidsarbete i kunskapsbaserade tjänsteföretag, kan denna studie vara en inspirationskälla för chefer och ledningen i liknande organisationer som vill öka förståelsen för hur deras anställda upplever arbetssituationen.

6.3 Begränsningar och förslag på framtida studier

Underlaget för denna studie baseras på kvalitativa semistrukturerade intervjuer från nio respondenter. Den socialkonstruktionistiska ontologiska ståndpunkt som vi har förhållit oss till i studien innebär att vi studerar fenomen utifrån respondenternas subjektiva redogörelser för deras upplevelser av verkligheten. Vi kan således enbart försöka förstå hur de nio respondenterna upplever fenomenet övertidsarbete genom att ta del av deras redogörelse. Trots att respondenterna varit medvetna om att namn och tillhörande företag är anonyma kan företagstillhörighet påverkat respondenternas redogörelser av situationer på deras arbetsplats. Även andra faktorer, såsom respondenternas tidigare arbetserfarenheter kan ha påverkat deras upplevelser av den nuvarande arbetssituationen.

Vidare skulle studiens resultat kunna förbättras genom att samla in empiri från fler respondenter, vilket skulle kunna leda till att fler perspektiv hade dykt upp. Dessutom skulle längre intervjuer med respondenterna möjligen medföra mer utförliga resonemang och redogörelser från de intervjuade. Eftersom studiens ämne ändrades under arbetets gång, skulle ytterligare förbättring kunna vara att vi kontaktade intervjupersonerna för en uppföljning kring deras upplevelser av övertidsarbete. Med det sagt fann vi att det, trots detta skifte, fanns tillräckligt med empiriska insikter kring ämnet för att genomföra en välgrundad analys.

Under framtagandet av studien har andra intressanta forskningsområden dykt upp. Eftersom vi förstått att hårt arbete och långa arbetsdagar är något som respondenterna till denna studie uttrycker sig uppleva, hade det varit intressant att genomföra ytterligare kvalitativa studier på hur detta påverkar individer ur hälsosynpunkt. Temat hälsa och välmående i organisationer var från början ett brett intresseområde för oss och därmed ser vi gärna att fler studier kring välmående sett ur de anställdas perspektiv, i exempelvis kunskapsbaserade tjänsteföretag, tas fram. Eftersom en ytterst viktig resurs för kunskapsbaserade tjänsteföretag är de anställda, kan det vara av vikt att undersöka deras syn på hälsa och välmående. Detta för att i sin tur öka förståelsen för hur anställda, på ett "balanserat" och hälsosamt sätt, kan fortsätta att bidra till deras tillhörande organisationer.

Referenser

Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology*, vol. 2, pp. 267–299, New York: Academic Press. Tillgänglig via LUBsearch: <https://www.lub.lu.se/sok/lubsearch> [Hämtad: 2022-05-10]

Ahrne, G. & Svensson, P. (2017). *Handbok i kvalitativa metoder*. Uppl 2:3. Stockholm: Liber

Alvesson, M. (2002). Up-or-out versus fun-and-profit: a study of personnel concepts and HR themes in two It/management consulting firms. Department of Business Administration, working paper, no 2, Institute of Economic Research, Lund University School of Economics and Management, [pdf] Tillgänglig via:

<http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.200.8123&rep=rep1&type=pdf>

[Hämtad: 2022-04-20]

Alvesson, M., & Kärreman, D. (2007). Unraveling HRM: Identity, ceremony, and control in a management consulting firm. *Organization Science*, vol. 18, no.4, pp. 711-723, Tillgänglig via LUBsearch: <https://www.lub.lu.se/sok/lubsearch> [Hämtad: 2022-04-20]

Alvesson, M. & Kärreman, D. (2007): Constructing Mystery: Empirical Matters in Theory Development, *The Academy of Management Review*, vol. 32, no. 4, pp. 1265-128, Tillgänglig via LUBsearch: <https://www.lub.lu.se/sok/lubsearch>

Brown, A. D., Colville, I., & Pye, A. (2015). Making sense of sensemaking in organization studies. *Organization studies*, vol. 36, no 2, pp. 265-277. Tillgänglig online:

<https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/0170840614559259> [Hämtad: 2022-05-13]

Bryman, A., Bell, E., & Harley B. (2019). *Business research methods*. Fifth edition. Oxford: Oxford University Press.

Burawoy, M. (1979) *Manufacturing Consent*. [E-bok] The University of Chicago Press.

Tillgänglig via Google books: <https://books.google.se/books> [Hämtad: 2022-05-15]

Carvalho, A. & Cabral-Cardoso, C. (2008). Flexibility through HRM in management consulting firms", *Personnel Review*, vol. 37, no. 3, pp. 332-349. Tillgänglig via LUBsearch:

<https://www.lub.lu.se/sok/lubsearch> [Hämtad: 2022-04-18]

Collinson, D., & Ackroyd, S. (2006). Resistance, Misbehavior, and Dissent. [e-bok] Oxford University Press. Tillgänglig via LUBsearch: <https://www.lub.lu.se/sok/lubsearch> [Hämtad: 2022-05-06]

Empson, L., Muzio, D., Broschak, J., & Hinings, B. (2015). Researching professional service firms: An introduction and overview [pdf]: *The Oxford handbook of professional service firms*, pp 1-22. Tillgänglig online:

https://www.bayes.city.ac.uk/__data/assets/pdf_file/0008/257183/Researching-Professional-Service-Firms-An-Introduction-and-Overview.pdf [Hämtad: 2022-05-12]

Empson, L., Muzio, D., Broschak, J. P., & Hinings, C. R. (Eds.). (2015). The Oxford handbook of professional service firms, [e-bok] United Kingdom: Oxford University Press, Tillgänglig via Google Books: <https://books.google.se/books> [Hämtad: 2022-05-20]

Fischer, A. (2011). Recognizing opportunities: initiating service innovation in PSFs. *Journal of Knowledge Management*. vol. 15, no. 6, pp. 915-927, Tillgänglig via LUBsearch:

<https://www.lub.lu.se/sok/lubsearch> [Hämtad: 2022-05-12]

Folger, R. (1986). Rethinking Equity Theory. In: Bierhoff, H.W., Cohen, R.L., Greenberg, J. (eds), pp. 145-162, *Justice in Social Relations*. Critical Issues in Social Justice. Springer, Boston, MA. Tillgänglig online: https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-1-4684-5059-0_8 [Hämtad: 2022-05-10]

Gates, V. J., & Reinsch Jr, N. L. (2022). Commentary: Employee Counseling, Equity Theory, and Research Opportunities. *International Journal of Business Communication*, vol. 59, no1, pp. 148-157. Tillgänglig via LUBsearch: <https://www.lub.lu.se/sok/lubsearch> [Hämtad 2022-05-05]

Haight, A. D. (2001). Burnout, chronic fatigue, and prozac in the professions: the iron law of salaries. *Review of Radical Political Economics*, vol. 33, no. 2, pp. 189-202. Tillgänglig via LUBsearch: <https://www.lub.lu.se/sok/lubsearch> [Hämtad: 2022-05-20]

Hale Dilek Suer, Florence Allard-Poesi. (2015). How do judgments of justice form during periods of change: a sensemaking model. *Workshop on Research Advances in Organizational Behavior and Human Resources Management*, University Paris-Dauphine, DRM – Management & Organization,, Paris, France. Hal-01123798. Tillgängligt online:

<https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-01123798> [Hämtad 2022-05-20]

Johnson, G. (2007). *Intervju som forskningsmetod*. I M. Dalen (Red.), *Intervju som metod* (s.9-26). Malmö: Gleerups Utbildning AB.

Kosmala, K. & Herrbach, O. (2006). The ambivalence of professional identity: on cynicism and jouissance in audit firms, *Human Relations*, vol. 59, no. 10, pp. 1393-1428. Tillgänglig via LUBsearch: <https://www.lub.lu.se/sok/lubsearch> [Hämtad: 2022-05-05]

Kvale, S. & Brinkmann, S. (2009). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur.

Ladva, P. & Andrew, J. (2014). Weaving a web of control: “The Promise of Opportunity” and work-life balance in multinational accounting firms, *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, vol. 27 no. 4, pp. 634-654. Tillgänglig via LUBsearch:

<https://www.lub.lu.se/sok/lubsearch>

Landers, R.M. , Rebitzer, J.B. and Taylor, L.J. (1996). Rat race redux: adverse selection in the determination of work hours in law firms. *American Economic Review* , vol. 86, no. 3, pp. 329-348. Tillgänglig online: <https://www.jstor.org/stable/2118200?seq=2> [Hämtad: 2022-05-20]

Lerner, J. S., Li, Y., Valdesolo, P., & Kassam, K. S. (2015). Emotion and decision making. *Annual review of psychology*, vol. 66, pp. 799-823. Tillgänglig online:

<https://www.annualreviews.org/doi/full/10.1146/annurev-psych-010213-115043> [Hämtad: 2022-05-13]

Lupu, I. & Empson, L. (2015), Illusio and overwork: playing the game in the accounting field,, *Auditing & Accountability Journal*, vol. 28, no. 8, pp. 1310-1340. Tillgänglig via LUBsearch:

<https://www.lub.lu.se/sok/lubsearch> [Hämtad: 2022-05-15]

- Løwendahl, B. (2005). *Strategic management of professional service firms*. Danmark: Copenhagen Business School Press DK. [e-bok] Tillgänglig via Google Books: <https://books.google.se/books> [Hämtad: 2022-04-20]
- Massaro, M., Bagnoli, C., & Dal Mas, F. (2020). The role of human sustainability in professional service firms. Evidence from Italy: *Business Strategy and the Environment*. Tillgänglig via LUBsearch: <https://www.lub.lu.se/sok/lubsearch> [Hämtad: 2022-05-15]
- Muhr, S.L., Pedersen, M. and Alvesson, M. (2012). Workload, Aspiration, and Fun: Problems of Balancing Self-Exploitation and Self-Exploration in Work Life. Holmqvist, M. and Spicer, A. (eds) *Research in the Sociology of Organizations*, vol. 37, pp. 193-220. Tillgänglig via: LUBsearch: <https://www.lub.lu.se/sok/lubsearch> [Hämtad: 2022-05-24]
- Noury, L., Gand, S., & Sardas, J. C. (2015). Loosening the consulting organisational machinery? A comparative study of work-life balance practices in two consulting firms. *Annual Conference on Professional Service Firms*. Tillgänglig online: <https://scholar.google.com/scholar> [Hämtad: 2022-05-07]
- Noury, L., Gand, S., & Sardas, J. C. (2017). Tackling the work-life balance challenge in professional service firms: The impact of projects, organizing, and service characteristics. *Journal of Professions and Organization*, vol. 4 no. 2, pp. 149-178. Tillgänglig via LUBsearch: <https://www.lub.lu.se/sok/lubsearch> [Hämtad: 2022-05-06]
- Pritchard, R. D. (1969). Equity theory: A review and critique. *Organizational behavior and human performance*, vol. 4, no 2, pp. 176-211. Tillgänglig via LUBsearch: <https://www.lub.lu.se/sok/lubsearch> [Hämtad: 2022-05-10]
- Rennstam, J. & Wästerfors, D. (2011). Att analysera kvalitativ material, i Ahrne, G. & Svensson, P. (eds), *Handbok i kvalitativ metoder*, Malmö: Liber, pp. 194-210.

Sandberg, J., & Tsoukas, H. (2014). Making sense of the sensemaking perspective: Its constituents, limitations, and opportunities for further development. *Journal of Organizational Behavior*. vol. 36, no.1, pp. 6-32. Tillgänglig via LUBsearch: <https://www.lub.lu.se/sok/lubsearch> [Hämtad: 2022-05-15]

Shikalepo, E. E. (2020). The role of motivational theories in shaping teacher motivation and performance: a review of related literature [pdf]. *International Journal of Research and Innovation in Social Science*, vol. 4, no4, pp. 64-76, Tillgänglig online: <https://scholar.google.com> [Hämtad: 2022-05-15]

Suddaby, R., Greenwood, R., & Wilderom, C. (2008). Introduction to the Journal of Organizational Behavior's special issue on professional service firms: where organization theory and organizational behavior might meet. *Journal of Organizational Behavior*. Tillgänglig via LUBsearch: <https://www.lub.lu.se/sok/lubsearch> [Hämtad: 2022-05-06]

Suer, H. D., & Allard-Poesi, F. (2013). How do judgments of justice form during periods of change: a sensemaking model. *Workshop on Research Advances in Organizational Behavior and Human Resources Management*. Tillgänglig online: <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-01123798> [Hämtad: 2022-05-10]

Tsai, M. C., Nitta, M., Kim, S. W., & Wang, W. (2016). Working overtime in East Asia: convergence or divergence?. *Journal of Contemporary Asia*, vol. 46, no. 4, pp. 700-722. Tillgänglig via LUBsearch: <https://www.lub.lu.se/sok/lubsearch> [Hämtad: 2022-04-20]

Tracy, S. J. (2010). Qualitative quality: Eight “big-tent” criteria for excellent qualitative research. *Qualitative inquiry*, vol. 16, no. 10, pp. 837-851. Tillgänglig via LUBsearch: <https://www.lub.lu.se/sok/lubsearch> [Hämtad: 2022-05-24]

Weick, K. E. (1995). *Sensemaking in organizations* (Vol. 3). London: Sage

Weick, K. E., Sutcliffe, K. M., & Obstfeld, D. (2005). Organizing and the process of sensemaking. *Organization Science*, vol. 16, no. 4, pp. 409–421. Tillgänglig via LUBsearch: <https://www.lub.lu.se/sok/lubsearch> [Hämtad: 2022-05-13]

Wharton, A. S., & Blair-Loy, M. (2002). The “overtime culture” in a global corporation: A cross-national study of finance professionals' interest in working part-time. *Work and Occupations*, vol. 29, no. 1, pp. 32-63. Tillgänglig via LUBsearch:

<https://www.lub.lu.se/sok/lubsearch>

Wynn, A. T., & Rao, A. H. (2020). Failures of flexibility: How perceived control motivates the individualization of work–life conflict. *ILR Review*, vol. 73, no.1, pp. 61-90. Tillgänglig Online:

<https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0019793919848426> [Hämtad: 2022-05-20]

Appendix

A: Intervjuguide

Introduktionsfrågor:

- A. Godkänner du att vi spelar in intervjun? Intervjun är helt anonym (både namn och företag)
- B. Hur länge har du arbetat på din nuvarande arbetsplats?

Ämnesspecifika frågor

- 1. Kan du berätta om din arbetsroll?
- 2. Kan du berätta lite om din arbetsplats?
- 3. Hur kändes det när du fick jobbet?
- 4. Vad förväntade du dig när du tackade ja till jobbet?

- 5. Hur känner du kring ditt jobb och arbetsliv i dagsläget?
- 6. Stämmer detta överens med dina tidigare förväntningar?
- 7. Hur upplever du arbetskulturen? Vad tycker du om den?
- 8. Kan du beskriva en typisk arbetsdag?

- 9. Kan du berätta om vilka typer av förmåner som erbjuds på din arbetsplats, om några?
- 10. Vad har du för inställningen till förmånerna som erbjuds?
- 11. Tycker du att förmånerna som erbjuds är en rättvis kompensation?
- 12. Vad upplever du är de främsta för och nackdelarna med förmånerna?

- 13. Vad upplever du/tror att dina kollegor eller chefer förväntar sig av dig?
- 14. Hur påverkar dessa förväntningar dig?
- 15. Hur upplever du att företaget ställer sig till hälsa och välmående på arbetsplatsen?
- 16. Vad är viktigt för dig på din arbetsplats?
- 17. Vad är mindre viktigt för dig på din arbetsplats?

- 18. Varför valde du denna bransch?

19. Var ser du dig själv karriärmässigt om 5 år?