



Konsulten i kostym
Sju unga kvinnors syn på professionalitet och kroppslighet

Stella Ritamäki, 36730
Pro gradu - avhandling
Handledare: Barbro Schauman
Fakulteten för samhällsvetenskaper och ekonomi
Åbo Akademi
2019

ÅBO AKADEMI – FAKULTETEN FÖR SAMHÄLLSVETENSKAPER OCH EKONOMI

Abstrakt för avhandling pro gradu

Ämne: Organisation och ledning	
Författare: Stella Ritamäki	
Arbetets titel: Konsulten i kostym - Sju kvinnors syn på professionalitet och kroppslighet	
Handledare: Barbro Schauman	
Abstrakt: <p>I dagens samhälle har mycket av det fysiska arbetet försvunnit och vi lever i en postindustriell ekonomi som hänvisar till en fas där kunskap, information, teknologier och innovationer står i fokus och individuella färdigheter blivit resurser som genererar ett mervärde. Kunskapsekonomin har ansetts ställa nya krav på kroppen, beteendet och på individens sätt att leva. Även om konsulten arbetar främst med sin hjärna och sina kognitiva färdigheter spelar kroppen ändå en viktig roll i konstruerandet av <i>den professionella</i>. Det har framförts att även den högutbildade, kunskapsarbetarens kropp blivit en potentiell handelsvara för organisationen och därmed en del av organisationens estetik. Det här synsättet skapar även representationer om den professionella kroppen. Historiskt sett har den professionella kroppen tillskrivits maskulina drag, men idag har även egenskaper som sundhet och god fysisk kondition blivit en del av den kroppslighet som signalerar professionalitet.</p> <p>Syftet med den här studien är att undersöka kroppens roll i konstruktionen av professionalitet. Bisyftet är att se på hur organisationen, kunderna och medarbetarna definierar, kontrollerar och legitimerar den professionella (kroppen). Studien ämnar besvara frågeställningar om hurdan kroppslighet som utförs, vilken mening tillskrivs kroppsligheten och hur professionalitet och kroppslighet kopplas ihop.</p> <p>Forskningsmaterialet är insamlat genom att intervjua sju kvinnliga managementkonsulter som arbetar inom globala konsultföretag i Finland. Intervjumaterialet bygger på de sju konsulternas upplevelser om att som ung kvinna påbörja sin karriär inom konsultbranschen och skapa en identitet som yrkesmänniska, och konsult. Studiens analys har utförts genom att presentera de teman som blir mest framstående i materialet.</p> <p>Studiens resultat tyder på att de kvinnliga konsulterna använder sig av sin kropp för att uppnå olika målsättningar som att uppfattas som yrkeskunniga, trovärdiga, mindre sexuella, äldre m.fl. Kroppen hade en roll i konstruktionen av professionalitet och användes ändamålsenligt, men ofta omedvetet i professionalitetsprestandan. Kunderna, medarbetarna och organisationen hade en roll i att definiera och legitimera</p>	

den professionella kroppsligheten. Även om de kvinnliga konsulterna som intervjuades hade erfarenheter av att deras kompetens ifrågasattes eller att de blev ojämlikt behandlade p.g.a. sitt kön och sin könade kropp ansåg största delen av konsulterna att kön inte har en inverkan i konsultyrket eller på karriären. Den kvinnliga konsulten positionerade sig själv som professionell och kompetent och höll fast vid identiteten även i situationer där de behandlades som det motsatta. Det här resulterade i en motstridig bild av verkligheten som präglades av könade ideal och praktiker, men som förnekades för att upprätthålla en koherent identitet som den professionella konsulten.

Nyckelord:

Professionalitet, kroppslighet, den professionella kroppen, idealanställd, genus, yrkesidentitet, konsultbranschen

Datum: 28.4.2019

Sidoantal: 118

Förord

Det svåraste med avhandlingsprocessen har varit processen med mig själv, att kunna lita sig på att man klarar av att producera ett vetenskapligt arbete och därmed mögen nog att lämna den akademiska världen bakom sig och inta arbetslivet utan att ha en fot inne i studievärlden. Därför vill jag tacka min familj, pojkvän och vänner som gjort det möjligt för mig att släppa texten som kunde finslipas långt in i pensionsåldern.

Ett speciellt tack vill jag rikta åt min vapendragare Ulrika Söderström som jag fått dela, förutom hela studietiden, men även denna skrivprocess med. För att citera Thomas Aquinas "*friendship is the source of the greatest pleasures, and without friends even the most agreeable pursuits become tedious*" eller för att svänga på det hela – "*with friends the most tedious pursuits become agreeable*" d.v.s. att de mest mödosamma sysselsättningarna blir behagliga.

Därtill vill jag tacka de sju konsulter som tagit tiden för att delta i min studie trots sina hektiska tidtabeller och för att de öppet berättat om sina upplevelser om att arbeta i konsultbranschen. Det bör dock ej glömmas eller förnekas att bakom varje välfungerande orkester finns en erfaren och kunnig dirigent. I mitt fall vill jag tacka alla involverade professorer och medstudenter på handelshögskolan som hjälpte mig att sammanställa en mer harmonisk helhet av en rad ostämnda tankar.

Tack!

Helsingfors, april 2019
Stella Ritamäki

Innehåll

1 Inledning	1
1.1 Problemställning	4
1.2 Studiens syfte, målsättning och frågeställningar	5
1.3 Förklaringar	7
1.4 Begränsningar	7
1.5 Disposition	7
2 Professionalitet, genus och kroppslighet	8
2.1 Professionalitet	8
2.1.2 Yrkesidentitet	13
2.2 Genus och performativitet	15
2.2.1 Kön och genus	15
2.3 Professionell kroppslighet	20
3 Metodologi	31
3.1 Forskningsmaterial	31
3.2 Kvalitativ analys	35
3.2.1 Analysmetod och tolkning	36
3.3 Studiens styrkor och svagheter	38
3.4 Forskningsetik	38
4 Min studie	40
4.1 DEN PROFESSIONELLA KROPPEN	41
4.2 DEN EMOTIONELLA KROPPEN	51
4.3 DEN BELASTADE KONSULTKROPPEN	55
4.4 DEN SEXUELLA KROPPEN	61
4.5 DEN KVINNliga KROPPEN	64
4.5.1 Trovärdighet	64
4.5.2 Bemötanden och förväntningar	72
4.5.3 Könsrelaterade skillnader i arbetet	78
5 Hur konstrueras professionalitet i konsultyrket?	85
5.1 Den professionella kroppen	85
5.1.1 Den professionella klädseln	88
5.2 Den könade professionella kroppen	91

5.3 Könad professionalitet och identitet	97
6 Sammanfattning och slutsatser.....	105
Källor	108
BILAGOR	116
BILAGA 1 - INTERVJUGUIDE	116
BILAGA 2 – INTERVJUFÖRFRÅGAN	118

1 Inledning

Kroppen har en väsentlig roll i att konstruera vem vi är, vår identitet, men det är också genom kroppen som vi upplever världen runt omkring oss. Vi använder våra kroppar för att signalera att vi är glada genom miner, att andra kan närma sig oss genom vårt kroppsspråk, att vi är självsäkra genom röst och hållning, att vi är avslappnade genom klädsel m.m. Kroppen är den entitet som uppfattas av utomstående och som påverkar hur andra förhåller sig till och förväntar sig av oss. Ändå har kroppen och själen ofta behandlats som från varandra åtskilda enheter och motpoler där kroppen är underordnad och själen segraren.

I dagens samhälle har mycket av det fysiska arbetet försvunnit och vi lever i en postindustriell eller postmodern ekonomi där kunskap, information, teknologier och innovationer står i fokus och individuella färdigheter blivit resurser som utnyttjas för att skapa värde åt företagen (Parviainen, Kinnunen & Kortelainen, 2016). Det här postindustriella kunskapssamhället bygger på högutbildade experters sakkunskap och ett typiskt särdrag för den postindustriella tjänsteekonomin är att gränserna mellan arbete, familjeliv och fritid i allt större utsträckning suddats ut (ibid.). Arbetet som utförs är allt mer individuellt, flexibelt och rörligt (Julkunen, 2008). Även om arbetet inte är lika fysiskt ansträngande som tidigare, är kroppen ändå ständigt närvarande i arbetslivet och har en roll i de interaktioner som sker på arbetsplatsen. Kroppen möjliggör, men även begränsar oss i flera situationer och kroppsliga egenskaper (som t.ex. kommunikationsfärdigheter) nu också blivit sätt att skapa värde i arbetet (Parviainen, Kinnunen & Kortelainen, 2016).

Karjalainen, Niemistö och Hearn (2016) menar att kroppsliga och sociala färdigheter som t.ex. utseende, personlighet, hälsa har till och med fått ett större fotfäste inom kunskapsarbetet än de kognitiva färdigheterna tidigare utgjort de grundläggande kompetenskriterierna. De menar att kunskapsekonomin medför nya kriterier och krav på kroppen och beteendet och då ”nyliberalistiska trender betonar individens valfrihet, tenderar bredare samhällsstrukturer och kultur-ideologier att upprätthålla könade och

åldersrelaterade krav på utseendet” (ibid.). Det här syns bland annat inom konsultbranschen där tjänsterna som säljs är ytterst opåtagliga och köpprocessen enligt en del skribenter (t.ex. Alvesson & Johansson, 2002) präglas av osäkerheter. I den kontexten blir representationen av professionalitet ett viktigt medel för att legitimera verksamheten och införa tillit hos köparen. Professionalitet är inget entydigt begrepp, men begreppet kan ses att handla om egenskaper och särdrag utöver expertis och kunskap. Professionalitet anses innefatta en rad förväntade egenskaper och ageranden som är kulturellt och socialt konstruerade i samhället (Becker, 1970). Exempelvis kan det handla om hur en person förväntas se ut och bete sig i en viss yrkesroll för att uppfattas som yrkeskunnig. Vi projicerar hela tiden olika rollförväntningar och krav på människor runt omkring oss. Tänk t.ex. på en läkare. Läkare förväntas förkroppsliga det som de lär ut d.v.s. vara en bild av hälsa och sundhet, och ifall vi ser en läkare som inte uppfyller de här kriterierna genom att t.ex. vara grovt överviktig orsakar det en diskrepans mellan det förväntade och verkligheten. Vi kan börja tvivla på läkarens yrkeskunnighet och hens tillförlitlighet. Den fysiska kroppen antas således utgöra en viktig fasett i konstruktionen av professionalitet. Kroppen symboliserar vem vi är, samtidigt som den förkroppsligar den identitet som uppfattas av utomstående (Haynes, 2012). Vi människor ger också lätt kroppsliga egenskaper makt i att förklara delar av vår sociala omgivning som vi annars inte direkt ser med blotta ögat, t.ex. kan vi på basis av utseendet felaktigt göra tolkningar om personlighetsdrag eller kompetens.

Hur ser då professionell kroppslighet ut inom konsultbranschen?

Den professionella kroppen antas vara den plats där individen kan konstruera och statuera sig själv som professionell i enlighet med de ideal som existerar inom organisationen eller branschen, och fungerar därmed även som ett objekt för organisatorisk kontroll (Michel, 2011). Maister (1993) menar att konsultföretagen även om de skiljer sig drastiskt från de tayloristiska organisationerna, ändå uppvisar spår av taylorismen på basis av hur arbetsuppgifterna är fördelade. Unga och ambitiösa individer anställs direkt från skolbänken. De får utföra monotona och rutinmässiga uppgifter i strävan om att avancera, vilket gör dem till utbytbara resurser. Den

kapitalistiska organisationskulturen är starkt närvarande och har en inverkan på hur yrkesidentiteten utformas och förkroppsligas. Botten av hierarkin består av unga professionella som inleder sin karriär, påbörjar sitt yrkesidentitetsskapande och är därmed känsliga för både inflytande och makt (ibid.). Karjalainen, Niemistö och Hearn (2016) menar att det är på det här viset som konsultföretagen får anställda att internalisera ”den kapitalistiska företagskulturens normer” och på så vis har de en inverkan på den kroppslighet som uppvisas i organisationen. Också utseendet och kroppen har blivit medel för att skapa värde åt företaget och utgör därmed en del av arbetsprestationen (ibid.).

Det finns ett ökat antal studier som behandlar utseende och kroppslighet inom kunskapsarbeten och som likt Karjalainen, Niemistö och Hearn (2016) lyfter upp de nya utseendekraven som numera riktas mot den *vanliga kontorsarbetaren*. Däremot finns det färre studier som närmar sig ämnet och tar genus i beaktande. Genus är ändå hela tiden närvarande i de sociala miljöer vi befinner oss i och därmed även inom arbetsomgivningen. Lika närvarande som medvetna och omedvetna uppfattningar och förväntningar om den professionella. Vissa studier har dock behandlat den könade bilden av den idealanställda (t.ex. Acker, 1990) som har ansetts vara av betydelse i att konstruera och upprätthålla ojämlikheter mellan könen (bl.a. Acker, 1990). Enligt de här teorierna har organisationerna som mål att anställa ”idealanställda” som är fullständigt hängivna till organisationen och har få engagemang utöver arbetet som skulle distrahera dem och göra dem mindre tillgängliga. De som förkroppsligar och anammar idealet brukar belönas genom avancemang (Reid, 2011).

Ifall vi antar att de typiska könsrollerna där mannen arbetar och kvinnan sköter hemmet fortfarande existerar, marginaliserar det här kvinnorna i arbetslivet (Reid, 2011). Därmed kan representationen av idealanställda, de tolkningar och handlingar som bilden av den idealanställda leder till ses som ett exkluderande fenomen som orsakar ojämlikhet i organisationerna. I Finland består allt fler hushåll dock av två löntagare och arbetet mellan kvinnor och män är relativt jämnt fördelat (Julkunen, 2010), tankesätten om att kombinera jobb och familj har förändrats drastiskt och män är allt mer engagerade i barnuppfostran, vilket utmanar bilden av den s.k. idealanställda.

Dock visar studierna att då mödrar drar det korta strået av sin livssituation behandlas engagerade fäder ändå som idealanställda även om de inte längre passar in i bilden av ifrågavarande (Correll, Benard & Paik, 2007). Feministiska närmanden till kroppslighet menar att professionella och könade diskurser inskrivs i kroppen och att den ideala arbetskroppen präglas av traditionellt sett maskulina drag (Acker, 1990; Trethewey, 1999). Kvinnokroppen har också historiskt sett behandlats och porträtterats som osjälvständig och sårbar, samt som en kropp som finns till för omsorg och omhändertagande av andra (Bordo, 1993). Därtill präglas kvinnokroppen av speciella kroppsfunktioner som graviditet och menstruation, vilka ansetts vara oförenliga med organisatoriskt liv (Gatrell, 2013). Tidigare forskning visar också att uppfattningar om kompetens gynnar en viss form av maskulinitet (Meriläinen, Tienari & Valtonen, 2013), men normerna är inte medvetet definierade utan resultat av könade diskurser och stereotyper. På grund av den här diskrepansen intresserar jag mig för just hur unga kvinnliga konsulter upplever konsultbranschen och hur de uppfattar sambandet mellan kroppslighet och professionalitet i sitt yrke.

1.1 Problemställning

I min avhandling undersöker jag kroppslighet och kroppsarbete i konsultarbetet. Det finns få studier som undersöker kroppslighet i kunskapsarbeten som dessutom skulle närma sig ämnet genusteoretiskt. Jag har i min studie valt att fokusera på hur unga kvinnor upplever dessa teman, eftersom variabler som kön, ålder och klass påverkar förhållningssättet och de förväntningar vi har om kroppen. Därtill kan kriterierna, förväntningarna och utfallen vara särdeles olika beroende på om samplet består av män, kvinnor eller t.ex. invandrare. Människan är trots allt en psykofysisk varelse och för att fånga in verkligheten måste vi därför också ta kroppens närvaro och roll i beaktande. Genom att erkänna kroppens roll i arbetet kan vi också synliggöra de omedvetna praktikerna och förväntningarna som existerar och kan bidra till ojämlikhet mellan könen.

Jag är framförallt intresserad av att åskådliggöra hur konsulten använder sig av kroppsarbete, vilken mening som tillskrivs kroppsarbetet och vilka kroppsliga

egenskaper blir av vikt i konstruerandet av den professionella konsulten. Jag kommer således att utföra en studie som sker på mikronivå, där de kvinnliga konsulternas kroppsliga upplevelser i arbetsomgivningen är av intresse och hur dessa knyter an till olika målsättningar som att t.ex. framstå som professionell.

1.2 Studiens syfte, målsättning och frågeställningar

Huvudsyftet med studien är att undersöka kroppens roll i konstruktionen av professionalitet.

Bisyften är att åskådliggöra sambandet mellan professionalitet, genus och kroppslighet. Därtill hur organisationen, kunderna och medarbetarna definierar, kontrollerar och legitimerar den professionella (kroppen). Jag har definierat den professionella kroppen som en kropp som uppvisar socialt och kulturellt erkända egenskaper, allt från utseende, klädsel till röst och framträdanden, i den organisationskontext den befinner sig i som gör att den bekräftas och legitimeras av utomstående parter.

På basis av syften ovan har följande målsättningar för studien utformats:

- En sammanfattning av ett teoretiskt närmande till professionalitet, genus och kroppslighet.
- Att undersöka och analysera kvinnliga konsulters upplevelser om sin kropp, kön och professionalitet i arbetet. Skildra upplevelserna och knyta ihop dessa till ett teoretiskt ramverk.

Studien kommer att förlita sig på teoretisk och metodologisk litteratur för att uppnå den första målsättningen. För att uppnå den andra målsättning kommer forskningsmaterialet att utnyttjas för att analysera konsulternas berättelser, samt identifiera gemensamma teman i berättelserna. Studien kommer utöver dessa två målsättningar att sträva till att besvara följande frågeställningar:

- Hurdant kroppsarbete utför konsulten?
- Vilken mening tillskrivs kroppsarbetet?
- Hur kopplas professionalitet och kroppsarbete ihop?

Jag kommer inte att göra några försök på att generalisera studiens slutsatser till att gälla för hela populationen unga kvinnliga konsulter i Finland utan istället kommer jag att genomföra en analys som ger en inblick i de sju konsulters subjektiva upplevelser om professionalitet och kroppslighet inom de ramar som det dagliga arbetet ställer. Diskussionen inriktar sig därmed på hur det är att ”ha och vara en (kvinno)kropp” (Turner, 1996) inom konsultbranschen, men även på yttre och inre förväntningar som tillsammans konstruerar den professionella kroppsligheten och yrkesidentiteten.

Orsaken till att jag valde att undersöka hur unga kvinnor upplever konsultbranschen och professionalitetsbegreppet är på grund av att jag anser att ämnet i sig är intressant ur ett feministiskt perspektiv. Uppfattningar om professionalitet och trovärdighet kan ha en inverkan på hur unga kvinnor upplever sin kompetens och expertis, samt hur de börjar konstruera sin yrkesidentitet. Jag har själv arbetat inom konsultbranschen under studietiden och då intresserat mig för genusfrågor och stereotyper som människor har som kan påverka hur man blir bemött och hur man börjar se sig själv i sin yrkesroll. Samtidigt har jag även intresserat mig av kroppslighet och dess betydelse i att konstruera den professionella och hurdant kroppsarbete som utförs, ofta omedvetet.

Inom konsultbranschen tenderar man att se en utseendemässigt relativt homogen grupp av experter, vilket i sig är fascinerande. Andra fascinerande aspekter är att man säljer expertis och kompetens, d.v.s. en opåtaglig tjänst, samt projektarbetets osäkerheter som hanteras av konsulten, samtidigt som organisationskulturen är extrem i flera bemärkelser varav konkurrens och arbetsmängd utgör endast en del av det jag hänvisar till. Alla dessa aspekter knyter enligt mig an till diskussionen om den idealanställda och professionell kroppslighet, vilket jag i min avhandling valt att undersöka och analysera.

1.3 Förklaringar

Tre begrepp: *den professionella kroppen*, *professionell kroppslighet* och *den ideala arbetskroppen* används genomgående i avhandlingen. Den professionella kroppen innebär för mig och för mitt ändamål en kropp som upplevs som passande och signalerar yrkeskunnighet i konsultyrket. Den professionella kroppen, professionell kroppslighet och den ideala arbetskroppen kan användas som synonymer. Jag väljer ändå främst att använda mig av begreppet *den professionella kroppen*, eftersom det är mindre värdeladdat och lättare att ta fasta vid med intervjurespondenterna jämfört med t.ex. ideal kroppslighet.

1.4 Begränsningar

Forskningsmaterialet som presenteras baserar sig på sju intervjuer med kvinnliga konsulter som arbetar för sex olika konsultföretag. Samplet består av ett bekvämlighetsurval, vilket innebär att de resultat och slutsatser som presenteras inte är representativa för hela konsultbranschen. Generaliseringar som skulle omfatta alla kvinnliga konsulter är inte en målsättning för studien. Forskningsmaterialet och de analytiska begränsningarna kommer att diskuteras mer utförligt i kapitel 4, d.v.s. i metodkapitlet.

1.5 Disposition

Studien består av sju kapitel varav det första, kapitlet i fråga, fungerar som en introduktion till ämnet. Därtill presenteras studiens syfte, målsättningarna och frågeställningar. I kapitel 2 presenteras det teoretiska ramverket för studien och tidigare studier inom forskningsområdet. I det tredje kapitlet beskrivs forskningsmetodiken som innefattar det analytiska närmandet, forskningsmaterialet och själva forskningsprocessen. Det empiriska materialet presenteras i kapitel 4 och analyseras i kapitel 5 som följs av kapitel 6 med slutsatser och förslag för framtida forskning.

2 Professionalitet, genus och kroppslighet

I det här kapitlet presenterar jag de teoretiska perspektiv och den tidigare forskning som min analys bygger på. På grund av att jag valt att undersöka kroppens roll i konstruktionen av professionalitet ur ett genusteoretiskt perspektiv kommer jag att behandla teorier kring professionalitet, genus och kroppslighet var för sig även om de går starkt in i varandra. Professionalitet handlar om de attribut och egenskaper som bidrar till uppfattningen om individen som kunnig och kompetent, samt tillförlitlig i yrkesrollen. Eftersom det här kan ha en inverkan på hur man uppfattar sig själv och konstruerar sig själv i sin yrkesroll kommer jag även att behandla yrkesidentitet. Då jag behandlar kroppslighet ligger fokus främst på professionell kroppslighet d.v.s. kroppslighet inom organisationskontexten.

2.1 Professionalitet

Begrepp som profession, professionell och professionalitet används i vardagliga sammanhang, men genomsyras av symbolisk makt, vilket i sig problematiserar begreppens innebörd och definition (Sommerlad, 2016). Användningen av begreppen i fråga blev vanligare i samband med den industriella revolutionen då nya yrken uppstod och människorna organiserade sig enligt dem, vilket resulterade i att olika professionella anslutningar skapades. Individer i dessa professionella grupper hävdade sig besitta den specialiserad kunskap som krävdes i samhället och så etablerades de s.k. *professionerna* (Swales, 2003).

De finns två grundläggande synsätt på professionerna (eng. *profession*): det normativa och det ideologiska. Det normativa synsättet betonar att de värden och praktiker som professionerna bygger på är grundläggande för samhället och dess fungerande. Det ideologiska synsättet ser däremot att professionernas härkomst grundar sig i social kontroll och har sitt ursprung i att kontrollera arbetet och utöva makt över andra utanför yrkesgruppen och på så vis uppnå en monopolställning i samhället (Wright, 2008).

Hodson och Sullivan (2002) beskriver professionerna som yrkesgrupper där kunskap utgör grunden, medlemmarna i yrkesgruppen har en hög status och de har specialiserad kunskap, autonomi och auktoritet över andra mindre prestigefyllda yrkesgrupper. Den specialiserade kunskapen monopoliseras av de professionella och bildar en stämpel för professionen. Begreppet professionell används däremot för att beskriva individens överlägsna prestation eller arbetsbeteende (Gold & Bratton, 2003). Gold och Bratton (ibid.) menar även att professionalitet förknippas med en slags status inom samhället, vilket eftersträvas av många.

Professionerna, som medicin, juridik m.fl. har uppstått genom att en grupp individer har sådan kunskap som har ett ekonomiskt värde. På grund av sin unika kunskap och färdigheter uppnår de professionella mer status och autonomi än de icke-professionella (Pratt, Rockmann & Kaufmann, 2006). Managementkonsulter är individer som gör anspråk för sin professionalitet även om de inte uppfyller alla kriterier som karaktäriserar de traditionella professionerna eller uppnår samma status (Lalonde, 2014). Alvesson (2001) menar att kunskap och kunskapsarbete präglas av tvetydighet, vilket lett till det att konsulteringsprocessen handlar om tilltro, intryck och skapandet av mening. Intryck och image blir viktigt, eftersom de fungerar som sätt för utomstående att utvärdera företaget, eftersom man omöjligen kan utvärdera den kunskap som anställda besitter innan man köper konsulttjänsten. Därför blir föreställningar av konsultföretaget något som bör kontrolleras både på ett organisatoriskt men även ett individuellt plan. Samma fenomen diskuteras av Lalonde (2014) som menar att eftersom konsultbranschen är så oreglerad (kompetens- och färdighetsmässigt) och konsultidentiteten ligger på en så svag grund kan det här leda till att komersiella och marknadsekonomiska krafter styr reglementet och de intryck som blir av vikt. Covaleski (1998) har i sin studie undersökt hur det här syns bland anställda inom konsultföretagen och resultaten visade att det fanns en korrelation mellan ett professionellt intryck och karriärframgång. Det professionella intrycket handlade om ett specifikt fysiskt utseende (disciplinerat, välvårdat yttre) att en kommunikationsstil som införde tillit.

Enligt Becker (1970) omfattar professionalitet utöver kunskap och expertis ett medskapande eller iscensättande (eng. *enactment*) av ifrågavarande, där individen måste spela rollen som professionell för att uppfattas som yrkeskunnig. Hodgson (2005) anser att professionalitet förstärks och uppnår legitimitet i utomståendes ögon (ex. kunder och icke-professionella), inte enbart genom att den professionella gör anspråk för sin kompetens, utan även genom att beteendet och handlingarna motsvarar det som förväntas av den professionella. Hodgson (2005) drar analogier till Butlers teorier om performativitet för att undersöka vilka reaktioner som professionalisering väcker i anställda. Hodgson anser att performativitet ger en inblick i den dragningskraft, osäkerhet och antipati som professionalisering framkallar i anställda. Hodgson (2005) anser att avsikten med, eller effekten av, professionalisering är undergivenhet bland anställda, vilket medför känslor av trygghet. Hodgson (2005) drar paralleller och refererar till Butler (1998) som menar att ju mer man bemästrar desto tydligare blir undergivenheten. Eftersom undergivenhet och bemästrandet (eng. *mastery*) sker samtidigt leder den paradoxala synkronin till likgiltighet angående undergivenheten. På engelska lyder Butlers ord: "*The more a practice is mastered, the more fully subjection is achieved. Submission and mastery take place simultaneously, and this paradoxical simultaneity constitutes the ambivalence of subjection*" (citerad i Hodgson, 2005).

Butler (refererad i Hodgson, 2005) anser att då man bemästrar vissa färdigheter återskapar man dem genom den egna aktiviteten. Genom att repetera och förkroppsliga de handlingar man utför återskapar man även de regler som existerar (i Hodgson, 2005). Hodgson (2005) anser att de upprepade handlingarna som performativiteten bygger på i sig innefattar ett "frö för förändring och omvandling". Som Butler (refererad i Hodgson, 2005) påpekar är en upprepning aldrig fullständigt mekanisk utan erbjuder en plats för avvikelser, omvändning eller motstånd (ibid.). Professionalitet är således inte isolerad från samhällsstrukturer präglade av makt och förtryck. Foucaults teorier har utnyttjats i en del studier som undersöker professionalitet. Fournier (1999) har exempelvis undersökt hur olika yrkesgrupper, bl.a. konsulter, dras till professionalitet. Fournier anser att professionalitet bygger på

normer om hur anställda borde arbeta, vilken kunskap de ska ha, hur de ska se ut och samspela för att uppfattas som professionella. Dessa normer fungerar även som disciplinerande medel i ett relativt självständigt yrke. Fournier menar att den professionella är både ”*instrumentet och subjektet för styrandet, den styrande och den som styrs*” (Fournier, 1999).

Enligt Kärreman och Alvesson (2004) använder kunskapsintensiva företag sig ofta av socio-ideologiska former av kontroll. Anställdas sociala identiteter som innefattar exempevis representationer av professionalitet kontrolleras för att sedermera gynna organisationens ändamål. Alvesson och Johansson (2002) menar att konsultföretagen använder sig av professionalitet för att förstärka sin auktoritet, status och trovärdighet. Professionalitet utnyttjas för att legitimera verksamheten som annars präglas av osäkerheter förknippade med själva köpprocessen där tjänsten skapas samtidigt som den ”konsumeras”. Alvesson och Johansson (ibid.) menar att genom att förvandla konsultering till en profession lyckas man samtidigt dölja vissa av yrkets icke-professionella drag, men enligt Alvesson (2004) är bilden av den objektiva professionella konsulten oförenlig med det som kännetecknar den betrodda rådgivaren.

Kärreman och Alvesson (2009) har behandlat professionellt arbete genom diskurser om ”autonomi” och ”ambition”. Diskurser om autonomi behandlar det självständiga beslutsfattandet och tolkningar som präglar ett professionellt arbete. För att vara professionell skall man lyckas uppvisa expertis, vilket kräver i hög grad individuell autonomi. Samtidigt är ett professionellt arbete opåtagligt och det finns inga tydliga och synliga kriterier för att mäta kvalitet eller effekt (Alvesson, 2001). Således hamnar den professionella prestera på ett sätt som är allmänt erkänt och som utgör en socialt identifierad representation av den ”kunniga experten” (Anderson-Gough, Grey, & Robson, 1998).

Professionalitet har även definierats som ”en specifik historisk och kulturell konstruktion av maskulinitet” som utgör en begreppsmässig ram som samtidigt behöver, och förnekar sitt behov av ”den andre” (eng. ”the Other”). Där inkluderandet

av ”den andre” leder till en förgörelse eller försvagning av yrkesidentiteten (Davies 1996). Ashcraft m.fl. (2013) lyfter upp branding som en del av skapandet av en yrkesidentitet där ett strategisk och kollektivt identitetsarbete utförs för att utveckla ett varumärke som signalerar ett visst värde. Synsättet behandlar identitetsskapandet som ett marknadsekonomiskt förfarande där sambandet mellan det utförda arbetet och bilden utåt blir av betydelse. Enligt Costas, Blagoey och Kärreman (2016) bör den anställda i expertorganisationer uppvisa korrekta former av ambitioner för att uppnå en framgångsrik karriär. Dessa ambitioner innefattar en vilja att utveckla kompetens och expertis, att arbeta hårt och för att uppvisa den professionella identitet som förväntas av en.

Litteraturen om professionalitet behandlar sällan kön som så, men en del som t.ex. Grey (1998) behandlar professionalitet och kommer fram till att ifrågasvarande konstrueras mer av uppträdanden än teknisk kunskap och de här innefattar det fysiska utseendet, sexualitet och ett könat beteende. Anderson-Gough m.fl. (1998) beskriver att processen där man internaliserar de värden, normer och beteenden som präglar yrket är grundläggande för karriärframgång. Sådana normer, värden och beteenden kan ha en könande effekt inom den professionella omgivningen.

Professionalitet är dock inget som enbart existerar utanför individen. Det är inte blott ett uppträdande eller performans som Hodgson (2005) antyder, inte heller enbart en resurs som kan utnyttjas av företagen (se Alvesson & Johansson, 2002). För att klara av att ”iscensätta” eller ”medskapa” en representation av sin kompetens (se Becker, 1970) krävs en uppfattning om vad som klassas som professionellt och vad som inte uppfattas som professionellt, vilket även leder till tankar om en själv som yrkesmänniska. Hur är en professionell konsult? Passar jag i den bilden? Således kommer jag att behandla yrkesidentitet i kapitler nedan ur hur social kategorisering och identifiering med yrkesgruppen bidrar skapandet av och upplevelser om *den professionella konsulten*.

2.1.2 Yrkesidentitet

Även om arbetet i sig inte skulle ha någon djupare mening för individen, utöver att ge hen sitt levebröd, har människor ett behov av att skapa en uppfattning om sig själv i olika kontextuella sammanhang. Eftersom anställda spenderar en stor del av sin tid på arbetet har det även ett starkt inflytande på individens självuppfattning. Traditionellt sett har identitet definierats som något som svarar på frågan: vem är jag? (Gioia, 1998) d.v.s. som en definition av jaget och innefattar olika meningar eller självuppfattningar som individen tillskriver sig själv. Vi kan parallellt ha flera identiteter som varierar i betydelse och styrka och som ger oss de ramar genom vilka vi skådar vår sociala omgivning (Ibarra & Petriglieri, 2010).

Yrkesidentiteten anknyter till en specifik roll där självuppfattningen baserar sig på olika föreställningar, värden, motiv och erfarenheter som människor använder sig för att definiera sig själva i en yrkesroll (Ibarra, 1999) och likt de flesta sociala roller så påverkas även yrkesidentiteten av yttre förväntningar. I forskningen används flera olika definitioner på yrkesidentitet som är delvis överlappande. Yrkesidentitet kan handla om att individen identifierar sig med organisationen eller positionerar sig enligt sitt yrke. Således utgör yrkesidentiteten individens självbild (hur man uppfattar sig själv) som yrkesmänniska eller medlem av en yrkesgrupp. En vanlig syn på identitet är den psykosociala synen där individer definierar och anpassar sig till sina yrkesroller under sin karriär i den sociala omgivningen som de befinner sig i (Ibarra, 1999).

Yrkesidentitet har tidigare ansetts vara något bestående och bestämt, men numera ses identitet mer som en social konstruktion av föränderlig och dynamisk karaktär (Alvesson & Willmott, 2002). I en organisationskontext blir de sociala, istället för de individuellt konstruerade identiteterna, som är av intresse. Det vill säga de identiteter som skapas och återskapas i sociala interaktioner och samspel. Social identitetsteori som utvecklats av socialpsykologerna Henri Tajfel och John Turner har framförallt utnyttjats för att definiera och förklara yrkesidentitet. Enligt social identitetsteori tenderar människor att kategorisera sig själv och andra i olika sociala kategorier på basis av likheter och olikheter (som exempelvis kön). Den sociala kategoriseringen

segmenterar och organiserar den sociala omgivningen. Det här ger individen medel för att utvärdera andra och sig själv genom att placera sig själv inom den sociala omgivningen (Ashforth & Mael, 1989). Sociala identiteter medför också instruktioner och vägledning för hur individen bör bete sig och agera i olika omgivningar, vilket minskar på osäkerheterna och tvetydigheten i den sociala miljön (Kärreman & Alvesson, 2004). Då individen känner samstämmighet och tillhörighet med en social kategori, t.ex. med arbetsorganisationen, sker något som kallas för social identifiering (Ashforth & Mael, 1989).

Inom identitetsskapandeprocessen blir två fenomen viktiga. För det första, att man uppnår rollförväntningarna genom att uppvisa de egenskaper och beteenden som förväntas av en i yrkesrollen. För det andra, att man upprätthåller en intern samstämmighet i självuppfattningen (Ibarra & Petriglieri, 2010). Individen strävar till att uppnå de sociala förväntningarna som anknyter till den yrkesroll som de har. Det är genom att uppnå de olika rollförväntningar som existerar som man även uppnår legitimitet i yrkesrollen. Således finns det en drivkraft som får individen att vilja efterlikna de egenskaper som förväntas av individen i yrkesrollen för att erkännas som en medlem i yrkesgruppen. Samtidigt som det är viktigt att behålla en inre koherens. Ibland kan det dock uppstå en diskrepans mellan de yttre förväntningarna och den inre självuppfattningen, vilket utgör ett hot mot identiteten. Då använder sig individen vanligtvis av olika strategier för att minska på den inre konflikten som uppstår (Ibarra & Petriglieri, 2010).

I kunskapsintensiva företag har ledarskapspraxis starkt riktat sig mot identitetskontroll (Alvesson & Willmott, 2002). Organisationerna använder sig av olika medel för att anställda ska definiera sig själva utifrån den önskade organisatoriska identiteten i sin strävan att anställda ska förstärka den bild som organisationen önskar att ge utåt. Kärreman och Alvesson (2004) undersökte kontrollstrukturerna i ett multinationellt konsultbolag och två former av kontroll blev utmärkande: teknokratisk och socio-ideologisk kontroll. De teknokratiska kontrollmekanismerna innefattade belöningsystem, feedback, karriärplanering medan den socio-ideologiska formen av kontroll handlade om att kontrollera anställda genom värden, idéer, identiteter och

identifiering. I studien visade det sig att konsulterna som arbetade mycket hos kunden upplevde sin yrkesidentitet som något flytande och fluktuerande, eftersom de inte var lika delaktiga i arbetsomgivningen där den sociala identiteten utformades och uppvisades. Identitetsskapandet var av kollektiv natur och anställda hade en tendens att anpassa sig till omgivningen, identifiera sig med den sociala gruppen och utveckla ett liknande utseende. Kreativitet och individualitet fick ge vika för samarbete, konformitet och kollektivitet. Utmärkande för själva arbetet var att det innefattade mycket grupparbete och standardiserade processer där arbetsgruppen hade en stor betydelse, men det var individen som belönades och sanktionerades. Konformitet och homogenitet var en del av den representation som företaget visade utåt och anställda identifierade sig snabbt med yrkesgruppen, eftersom de var oftast unga, oerfarna och likasinnade (ibid.).

2.2 Genus och performativitet

Även om vi i Norden på många sätt kommit långt i diskussionen om jämställdhet mellan könen: kvinnor och män ska behandlas lika i arbetslivet och diskriminering på grund av kön är olagligt enligt den finska lagstiftningen (Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män, 1986/609), kan det finnas praktiker, förväntningar och stereotyper som styr hur verkligheten egentligen ser ut på arbetsplatserna. Könade praktiker och stereotyper kan vara ytterst subtila och ha en väsentlig inverkan i arbetslivet och på kvinnors karriärutveckling. Jag har valt att behandla genus, eftersom kroppen markeras av kön och för att se på kroppens roll i konstruktionen av professionalitet måste vi även ta genus i beaktande. Kön och genus påverkar starkt de förväntningar och uppfattningar som existerar i samhället. I det här kapitlet behandlar jag hur kön görs (eng. *doing gender*), samt performativitet.

2.2.1 Kön och genus

Kön och genus är alldeles grundläggande begrepp i min studie. Jag har gjort ett medvetet val av att enbart intervjua unga kvinnor och därtill valt att diskutera den professionella kroppen som präglas av kön. Jag kommer främst att använda mig av

begreppet kön även om det jag diskuterar den sociala konstruktionen av kön, d.v.s. genus. Jag anser att genus och kroppslighet är också viktiga begrepp inom konsultering, eftersom konsultering bygger på opåtaglig kunskap som både samlas in och förmedlas i olika interaktioner. I de här interaktionerna är konsulten både en kroppslig och könad individ och hens arbetsprestation påverkas av hur hen uppfattas och uppnår rollförväntningarna i de här interaktionerna.

I svenskan gör man skillnad på kön och genus. Kön hänvisar till den biologiska könstillhörigheten medan genus till det socialt och kulturellt konstruerade könet. Gayle Rubin brukar presenteras som den person som introducerade särdelningen mellan kön (eng. sex) och genus (eng. gender) och hon menade att de skillnader som existerar mellan könen inte kan enbart ha ursprung i det biologiska utan innefattar även en kulturell infallsvinkel (refererad i Hirdman, 1988). Rubin menar att kön är något man föds med och något kroppsligt, medan genus är något man lär sig genom kulturen och samhället (ibid.). Dock har tanken om att även det biologiska könet skulle vara socialt konstruerat presenterats (Butler, 1999). Det socialt konstruerade könet är inget bestämt eller fastslaget utan skapas och utförs i sociala interaktioner, och därmed skapas och återskapas även manlighet och kvinnlighet i dessa interaktioner (Connell, 1987).

Begreppet ”att göra kön” (eng. *doing gender*) som presenterats av West och Zimmerman (1987) anknyter till det sociala könet och de menar att kön är ett resultat av ett socialt handlande (eng. *social doing*) istället för vissa bestämda egenskaper och roller. De menar att kön görs och tolkas i sociala interaktioner, vilket leder till det att genusordningen upprätthålls. Således är vissa kulturella och sociala förväntningar, värderingar och kategoriseringar förknippade med det att kön görs. Likaså de egenskaper och beteenden som vi förknippar med kvinnlighet och manlighet. Då kön görs innebär det också konformitet till sociala förväntningar, normer och beteenden som förknippas med det biologiska könet. Genom att bekräfta och agera utifrån de normer som existerar upprätthålls vissa könsmönster, vilket igen leder till att den sociala ordningen, som bygger på könskategorier, upprätthålls (ibid.). Den sociala konstruktionen av kön skapar ett samspel mellan identitet, interaktioner och

institutioner som formar den könade fördelningen av makt och resurser mellan kvinnor och män där män fortfarande har mer makt jämfört med kvinnor, samt vissa privilegier (Collins, 2000). Då många kulturella uppfattningar är så inrotade och inlärdas leder det till att kön görs och återskapas ofta omedvetet i diskurser och interaktioner. West och Zimmerman (1987) menar att det är genom denna omedvetenhet som könade praktiker samt egenskaper som förknippas med män och kvinnor blir självklarheter och därmed osynliga för oss.

Butler (1999) menar att särskiljandet på kön och genus är onödigt, eftersom det tyder på att det skulle finnas ett underliggande kön, en kärna, som sedan tillskrivs sin betydelse inom genussystemet. Det biologiska könet får sin betydelse av genusfunktionen och då blir de båda begreppen lika kulturellt konstruerade, eftersom den ena får sin betydelse p.g.a. den andra. Butler menar att identiteten som man och kvinna skapas performativt genom repetitiva och upprepade handlingar, och att det inte finns ett objektivet ideal utan de olika handlingarna av könen bildar tanken om kön. Utan de här handlingarna finns det inget kön. Genus är således något performativt som leder till en identitetskonstruktion där uppträdaren själv börjar tro och uppträder i enlighet med den tron d.v.s. om hur hen förväntas uppträda. Butler menar att *“the act that one does, the act that one performs is, in a sense, an act that’s been going on before one arrived on the scene”* d.v.s. att uppträdandet har pågått redan innan man intagit scenen. Butler menar att kön måste förstås som något fluktuerande som skapar en illusion av ett genusbestämt jag även om könsidentiteten egentligen är ett resultat av våra handlingar (ibid).

Butler (1999) beskriver den heterosexuella matrisen som en kraft som upprätthåller genusordningen. Genusordningen som konstrueras och bygger på två kön: kvinna och man. Könen är i förhållande till varandra och hierarkiskt bestämda, samt även socialt föreskrivna liksom heterosexualitet. Butler menar att vi både frivilligt och ofrivilligt deltar i systemet genom språkliga och kroppsliga handlingar. Den heterosexuella matrisen medför socialt accepterade och icke-accepterade normer som bygger på heteronormativitet och på tanken om att det finns två kön. Det som faller utanför de här normerna ses som avvikande och bestraffas t.ex. genom marginalisering (ibid.).

Enligt Ely och Padavic (2007) är manlighet och kvinnlighet centrala delar av genusystemet och beskriver ”värden, upplevelser och betydelser” som tillskrivs män och kvinnor. Kvinnlighet och manlighet är kulturellt betingade och kan fluktuera över tid och plats. Individen kan välja att anamma eller förkasta dessa egenskaper och även om manlighet och kvinnlighet i sig inte har ett biologiskt ursprung kommer de i uttryck genom kroppen så väl som tankarna. Ely och Padavic (2007) beskriver exempelvis hur den makt som män har även syns genom olika föreställningar, beteenden och känslor förknippade med manlighet, men även i bilder där män porträtteras i olika kroppsställningar som insinuerar makt och dominans.

Manlighet och kvinnlighet kan variera genom tid, men även få olika uttryck beroende på sociala och kulturella omgivningar, men dessa konstruktioner tenderar att vara motsatta till varandra och samtidigt kompletterande (Ely & Padavic, 2007). Connell (refererad i Ely & Padavic, 2007) beskriver den hegemoniska manligheten som framhäver autonomi och auktoritet medan kvinnlighetsidealet betonar tillfredsställelse av manliga behov och då blir egenskaper som beroende och omhändertagande framträdande. Dessa ideal har lite att göra med hur verkligheten ser ut och hur kvinnor och män egentligen agerar, men kan ha en inverkan på hur män och kvinnor förväntas bete sig och hur de bedöms (Ely & Padavic, 2007).

Stereotyper d.v.s. föreställningar om egenskaper, attribut och beteenden förknippade med en viss grupp, i det här fallet med män och kvinnor, har ansetts vara en förklaring till varför kvinnor har setts som mindre lämpade till olika roller och arbeten som t.ex. ledarskapspositioner. Enligt könsstereotyper förväntas kvinnor uppvisa mer s.k. kollektiva egenskaper som snällhet, ödmjukhet, omhändertagande medan män förväntas uppvisa mer s.k. aktöregenskaper – bestämdhet, mod och ambition (Heilman, 2001). Tidigare studier visar också att då en kvinna börjar uppvisa mer av de egenskaper som förknippas med manlighet sanktioneras hon för det. I Rudmans och Glicks (2001) studie blev de kvinnor som uppvisade aktöregenskaper negativt utvärderade, eftersom de inte upplevdes som tillräckligt snälla. Kvinnor måste också

enligt tidigare forskning bevisa sin kompetens i en större utsträckning jämfört med män. Enligt studien uppfattades kvinnor som bättre på samarbete medan män sågs som mer kompetenta, men även som mer aggressiva (Gremmen & Benschop, 2009).

Organisationen har ofta behandlats som en könsneutral plats, men Joan Acker (1990) har i sin artikel synliggjort hur organisationer är i verkligheten präglade av kön och könade praktiker, men även bidrar till att skapa könade strukturer. Acker menar att problemet med att organisationer behandlas som könsneutrala är att organisationsstrukturen har sitt ursprung i det manliga och gynnar således män, vilket bidrar till kvinnlig underordnad, eftersom de här normerna förblir osynliga. Acker diskuterar även sexualitet i sin artikel och hur organisationer förutom att de uppfattas och behandlas felaktigt som könsneutrala även uppfattas och behandlas som asexuella. Hon anser att om sexualitet förnekas existera i en organisationskontext kan vi inte heller se könsdominering, eftersom de här två är starkt sammankopplade och leder även till ojämställdhet mellan könen. Sexuella trakasserier ses ofta som ett avvikande beteende hos könade aktörer medan organisatoriska strukturer som leder till och tillåter sådana handlingar ofta ignoreras (ibid.).

Yrkesidentiteter och organisationskulturer är heller inte könsneutrala. I stycket om yrkesidentitet presenterades social identitetsteori som utgår från att vi gör sociala kategoriseringar, vilket formar vår identitet i förhållande till andra sociala grupper. Här är kön en ytterst synlig social kategori. Ely och Padavic (2007) menar att de sociala interaktionerna lägger även grunden för utformandet av könsidentiteten och organisationer fungerar som en plats där dessa identiteter kommer i uttryck. Kvinnorna är inte längre en minoritet i företagsvärlden, men som bland annat Acker (1990) anser är manliga egenskaper fortfarande idealet och enligt vissa studier utvärderas kvinnors och mäns kompetens olika p.g.a. könsrelaterade stereotyper.

En studie av Meriläinen, Tienari och Valtonen (2013) visar att uppfattningar om kompetens gynnar en viss form av maskulinitet. De här normerna är inte medvetet definierade utan är resultat av att kön görs, könade diskurser och stereotyper. Gherard och Poggio (2001) menar att organisationer skapar könsförhållanden, men kan

samtidigt agera som en plats där dessa förhållanden förändras. De här studierna visar hur både män och kvinnor behandlar män som mer kompetenta anställda än kvinnor. I det stora hela kan man påstå att det att man gör kön upprätthåller traditionella strukturer och gynnar maskulint beteende och egenskaper. De förväntningar och uppfattningar om kompetens som förknippas med män och kvinnor är så djupt inrotade att kvinnor ofta hamnar definiera sig själv utifrån maskulina kompetenskriterier (ibid.).

Könsidentiteter skapas förutom i de sociala interaktionerna även i diskurser och ibland kan de här diskurserna leda till att maktstrukturer återskapas och upprätthålls i organisationen. Ett exempel på det här är en studie av Jorgenson (2002) där kvinnliga ingenjörer använde sig av könsneutrala diskurser då de beskrev sina jobb och de utmaningar som de upplevde i sitt arbete. De förnekade att kön skulle ha haft en inverkan på deras karriär och de byggde upp en verklighet där kompetens och individens prestationer var de variabler som påverkade individens avancemang inom organisationen. En jämställd verklighet (ibid.). Liknande fynd kunde påvisas i studien av Patterson, Mavin och Turner (2012) som undersökte hur kvinnliga entreprenörer upplevde och hanterade sitt kön i sitt yrke. I studien förnekade kvinnorna könets inverkan i arbetet och förstärkte sina upplevelser genom att se det kvinnliga könet istället som en positiv resurs. Samtidigt som de förnekade att de skulle behandlas annorlunda p.g.a. sitt kön beskrev de hur de hamnade hantera olika stereotypiska förväntningar som andra har om dem.

2.3 Professionell kroppslighet

Kroppen är en central del av individens identitet (Shilling, 1993), eftersom självbilden och kroppen är i ett inbördes förhållande (Haynes, 2008). Enligt Haynes (2008) utgör den fysiska kroppen också en viktig fasett inom professionalitetsbegreppet, eftersom kroppen symboliserar identiteten och jaget som upplevs av individen, samtidigt som den förkroppsligar den identitet som uppfattas av utomstående. Fysiska egenskaper som exempelvis vikt, längd, utseende och biologiskt kön har en inverkan på hur vi upplever oss själva och således även på den kroppsliga identiteten (Godfrey, Lilley & Brewis, 2012), men även på hur andra upplever oss. Vissa menar också att

professionella framträdanden skulle i hög grad bygga på utseendet och kroppsliga uppträdanden (Alvesson, 2001). Således undrar jag om kroppen är av betydelse, och vilket samband kan tänkas existera, i att konstruera den professionella? Hur ser vi på kroppar inom organisationer och vilken form av kroppslighet syns och ”belönas”? Den teoretiska diskussionen om den professionella kroppen handlar således om hur kroppen behandlats i litteraturen och om kroppsliga förväntningar inom organisationen.

Enligt Karjalainen, Niemistö och Hearn (2016) ställer kunskapsekonomin nya krav på kroppen och anställdas kroppar har blivit värdeskapande resurser för organisationerna. Liknande tankar presenterades över 30 år sedan av Pierre Bourdieu (refererad i Haynes, 2012) som menade att moderna samhällen har gjort kroppen till en handelsvara som används för att nå status och utmärkelse. Kroppen bär symbolisk makt och fungerar som fysiskt kapital där kroppsliga uttryck som tal, stil, skönhet m.m. är egenskaper som positionerar kroppen i en maktordning. Genom en socialiseringsprocess menar Bourdieu (refererad i Haynes 2008) att vi förkroppsligar strukturer i vår omgivning. Bourdieu (1985) diskuterar även habitus som han definierar på engelska som *”a set of objective power relations which impose themselves on all who enter the field and which are irreducible to the intentions of the individual agents or even to the direct interactions among agents”* d.v.s. ett antal maktförhållanden som införs på dem som träder in i branschen och är oreducerbara till individens intentioner eller interaktioner (refererad i Haynes, 2008).

Redan flera decennier sedan presenterades även tanken om att då insikten om att kroppen utgör en personlig resurs och är en bärare av sociala symboler ökar, leder det till större fokus på att ta hand om, bestyra och upprätthålla kroppens yttre, vilket igen har en inverkan på individens identitet (Shilling, 1993). Kroppen har sedermera i litteraturen behandlats som både en handelsvara (Karjalainen, Niemistö & Hearn, 2016) och som ett sätt för individen att marknadsföra sig själv (Haynes, 2008). Haynes (2008) menar att kroppen är ett medel för att uppvisa konformitet eller nonkonformitet visavi sociala normer, vilket har en inverkan på förkroppsligade handlingar, emotioner och identitet. I sin studie undersökte hon förhållandet mellan kroppslighet och identitet

bland kvinnliga revisionsexperter. Hon synliggjorde hur kvinnorna strävade till att förkroppsliga arketyper av den framgångsrika, professionella revisorn med hjälp av rätt klädsel, beteende, röst och uppträdande. Haynes menar att eftersom kroppen och självuppfattningen är starkt sammankopplade har de här kroppsliga aspekterna även en inverkan på identitetsskapandet. Kroppen blir en plats för identitetskonstruktion och normer och egenskaper i den professionella kulturen inskrivs i och uppvisas genom kroppen (ibid.). De här tankarna delas av Costas, Blagoev och Kärreman (2016) som anser att professionella normer och värden internaliseras och uppvisas genom den professionella kroppen och blir exempelvis synliga genom kroppshållning, utseende och röst. Således ses kroppen förutom som en entitet genom vilken vi upplever vår vardag även som socialt konstruerad, eftersom kroppen påverkas av sociala och kulturella krafter (Haynes, 2012).

Ashcraft (2013) menar att individen konstruerar sin identitet i yrket, men även att yrket får sin identitet från de individer som utövar yrket. Ashcraft använder sig av metaforen ”glasskon” för att beskriva yrkesidentitet (eng. *occupational identity*) och hur konstruktionen av en viss identitet som förknippas med yrket kan uppfattas som artificiell och privilegierande. Exempelvis menar Ashcraft att vissa egenskaper kan bli viktiga för yrket även om de har lite att göra med utövandet av själva arbetet. Då vissa egenskaper belönas systematiskt ser arbetet ut att behöva de här egenskaperna och således diskrimineras de individer som inte har de här egenskaperna även om de här inte egentligen är grundläggande för arbetet. Som glasskon i Askungen gynnar en viss form av kvinnlighet kan yrkesidentiteter gynna vissa individer på basis av vissa egenskaper som kön, etnicitet eller t.ex. en viss form av kroppslighet.

Enligt Ashcraft (2013) förnekas ändå kroppens betydelse i kunskapsarbete för att ge vika åt det intellektuella så att kunskapsarbetet frigörs från det kroppsliga. Då expertis anses existera utan kroppslighet ses anställdas kroppar som irrelevanta, vilket präglar kunskapsarbetet, menar Ashcraft. Yrken får sin identitet i förhållande till de kroppar som befinner sig i yrket (d.v.s. de som utför arbetet och som ger arbetet sin mening), men för att arbetet ska uppfattas som ett komplext arbete skall det kroppsliga

förminsas. Det här medför en paradox där arbetet får en viss ställning p.g.a. de förkroppsligade sociala identiteterna som utför arbetet samtidigt som kroppens relevans förnekas. Närmanden till yrkesidentitet utgår vanligtvis från ”vad som görs” istället för ”med vem man gör” och genom att förneka den betydelse som förkroppsligade sociala identiteter har i professionalitetsprocessen har det en inverkan på diversiteten som uppstår/eller inte uppstår i organisationerna (ibid.).

Kön är en oskiljbar del av kroppsligheten. Enligt de postmoderna feministerna har kroppen i de västerländska samhällena betraktats som underordnad själen d.v.s. till det rationella och intellektuella (Davis & Walker, 2010). Utifrån dessa teorier uppfattas kroppen som en konstruktion som antyder på maktförhållanden där den maskulina kroppsligheten utgör normen (Butler, 1993). Kvinnokroppen har däremot uppfattats som ”svag, överflödig, okontrollerad och även som överdrivet sexuell” (Trethewey, 1999) och således oprofessionell (Costas, Blagoev & Kärreman, 2016). Den sexuella kroppen avslöjas genom olika kroppsliga funktioner som graviditeter, menstruation, emotionella uttryck och avslöjande klädsel (Trethewey, 1999). Haynes (2008) anser att det är viktigt att ta i beaktande hur kvinnors och mäns kroppar uppfattas, kategoriseras och värderas med tanke på den inverkan det kan ha på att förstärka och återskapa sociala ojämlikheter. Studier om sambandet mellan kön, kroppsligt utseende och arbete har undersökts i Finland. Resultaten har visat att överviktiga kvinnor diskrimineras på arbetsmarknaden och får i flera fall sämre betalt för samma jobb som kvinnor med normalvikt (Johansson m.fl., 2009). Även längd har visat sig ha en inverkan på lönen: långa män och kvinnor har en högre lön jämfört med sina kortare medarbetare. Långa män förknippas ofta med goda ledarskapsegenskaper, vilket kan vara orsaken till löneskillnaderna (Böckerman & Vainiomäki, 2012).

En del anser att bilden av den icke-sexuella och okroppsliga och rationella arbetaren fortfarande lever kvar i vissa organisationssammanhang (Holliday & Thompson, 2001). Förutom dessa egenskaper har kroppen behandlats som könlös, men Acker (1990) hävdar att den könsneutrala byråkratiska organisationen är en illusion, eftersom den bygger på att vissa egenskaper som vanligtvis förknippas med kvinnor utesluts.

Det som återstår är en spegling av det maskulina. Acker anser att organisationer utformats på olika premisser som bygger på antaganden om en okroppslig, hängiven anställd (1990). Ackers tes vidareutvecklas av Purwar (2004) som beskriver den s.k. universella människan som har en position av makt, eftersom den uppfattas som okroppslig. Denna kropp är omarkerad av etnicitet, kön och andra sociala kategorier, vilket gör att kroppen beskrivs som universell. Då kroppen avskalas från sitt kön och sin etnicitet markerar det positionen för den privilegierade normen. Purwar (2004) menar att den maskulina kroppen utgör en omarkerad normativ position som karaktäriseras av osynlighet. I denna kontext blir osynlighet därmed en position av makt. Enligt tidigare forskning om kroppslighet inom organisationer anses det dock existera en könad och kroppslig föreställning av den idealanställda (Brumley, 2014), men att makten i de här diskurserna är att de lyckas förbli osynliga och könsblinda (Trethway, 1999).

Enligt feministiska teorier uppfattas kvinnokroppen också som "*den andre*" (Bordo, 1993). Kvinnokroppen har under århundraden förknippats med egenskaper som vårdande, osjälvständig och sårbar, medan den manliga kroppen blivit symbolisk för styrka, skicklighet och intelligens (Bordo, 1993). Den kvinnliga kroppsligheten innefattar även sådana funktioner som vissa skribenter menar att uppfattas som oförenliga med den professionella omgivningen, exempelvis graviditet, menstruation och emotionella uttryck (Gatrell, 2013; Haynes, 2012; Trethewey, 1999). Trethewey (1999) och Haynes (2012) har i sina studier visat hur kvinnor hanterar sina kroppsliga uttryck för att uppfattas som professionella och för att undvika ett sexualiserande av sina kroppar. Longhurst (2001) har däremot i sin studie synliggjort hur den negativa synen på graviditet får gravida kvinnor att dölja sina fysiska och kroppsliga symptom som uppstår under graviditeten och således dölja själva graviditeten på arbetsplatsen. Den gravida kroppen kan enligt Trethewey (1999) uppfattas som övermåttligt fertil eller som en börda i arbetsomgivningen. Vissa skribenter går så långt att de beskriver den moderliga kvinnan som monsterlik i arbetsomgivningen: "*maternal bodies are constructed and experienced as monstrous*" (Vachhani, 2014). Samtidigt anses även

arbetet vara organiserat runt den manliga anställdes livsstil även om den anställda numera ofta är en kvinna (Wolkowitz, 2006).

Vissa anser därför att kvinnor inte förkroppsligar bilden av den idealanställda (Brumley, 2014). Acker (1990) menar att kvinnokroppar då blir ett hot mot den idealt fungerande arbetsplatsen, vilket i sin tur leder till kontroll och exkludering. I arbetslivet tvingas kvinnor navigera sina kroppar mellan olika tvetydiga kategorier som manlighet/kvinnlighet, avslöjande/döljande av kroppen, konservativ/modemedveten klädstil, social konformitet/normbrytande beteende och sexualitet/asexualitet (Tretheway, 1999). Det påstås även att kvinnor bör se mindre kvinnliga ut och utstråla mer manlighet för att uppfattas som kompetenta, samtidigt som en del anser att kvinnan inte ska klä sig för manligt för att ändå uppfattas som attraktiv (Tarvis, 1992). Oförenligheten mellan heterosexuell kvinnlighet och utövandet av organisatorisk makt sätter kvinnan i en svår position där hon sanktioneras ifall hon uppvisar för mycket kvinnlighet (oprofessionalitet) och ifall hon uppvisar för mycket professionalitet (okvinnlighet) (Wolkowitz, 2006). Enligt Brewis och Sinclairs (2000) studie upplevs kvinnokroppen dock inte alltid begränsande av kvinnliga anställda utan kan även medföra en del möjligheter inom arbetssammanhang. I studien upplevde kvinnorna att de kunde använda sina kroppar för att övertala andra till samarbete och den kvinnliga kroppen uppfattades som mindre hotfull jämfört med manliga kollegors kroppar

Trovärdighet eller tillförlitlighet har sin grund och konstrueras genom individens gestaltning och uppträdande. Utöver grundkompetenserna är professionalitet förknippat med förmågan av att presentera sig själv på rätt sätt d.v.s. uppträda i enlighet med den professionella rollen. Tretheway (1999) anser att professionella och könade diskurser inskrivs i kroppen. Hon har undersökt hur kvinnor definierar och upplever sina professionella kroppar för att synliggöra hur organisatoriska och könade diskurser om den professionella kroppen begränsar kvinnorna i identitetsskapandeprocessen. Intervjufyndet om de professionella kvinnornas förkroppsligade identiteter sammanfattas i tre teman: 1) den professionella kroppen är en atletisk (eng. fit) kropp,

2) den professionella kroppen skickar medvetna signaler och budskap genom icke-verbala beteenden och framträdanden, 3) den professionella kvinnokroppen är, om inte ordentligt kontrollerad, omåttligt sexuell. I studien hade både män och kvinnor en disciplinerande effekt på den professionella kroppen.

I Karjalainen, Niemistö och Hearn (2016) studie blir liknande teman om den disciplinerade och atletiska kroppen framstående. Enligt dem präglas den professionella kroppen av nya krav och kriterier som exempelvis sundhet. Enligt forskningsmaterialet använde kunskapsarbetarna sin fritid för att upprätthålla och förbättra kroppen för att den bättre skulle lämpa sig för det arbete som utförs och passa in i arbetsomgivningen. I studien strävade kunskapsarbetarna till att uppnå en kropp som signalerar sundhet, samt att uppvisa ett "passande" utseende och uppnå den "lämpliga" vikten. Därtill klädde de sig och tog hand om sitt utseende i enlighet med de subtila normerna som existerade. Fysisk träning och god kondition ansågs vara en förutsättning för ett effektivt arbete samt för att klara av att bemästra den tunga arbetsbördan. Det strikta arbetsschemat som ofta präglar kunskapsarbetet begränsade dock möjligheterna till att upprätthålla kroppen, men även tiden som man hade till sitt förfogande för att äta och sova. Dessa biologiska behov sågs då som svagheter. Karjalainen, Niemistö och Hearn anser att företag som säljer yrkestjänster kontrollerar anställdas utseende och uppträdande och på så vis även anställdas fritid. Organisationerna producerar och reproducerar vissa estetiska standarder för sina anställda även om de utåt sett hävdar sig vara jämställda och värderar diversitet. I deras studie utgjorde kunskapsarbetarna en relativt homogen grupp utseendemässigt, de klädde sig konservativt, men modemedvetet. Kvinnorna balanserade mellan att uppvisa kvinnlighet och trovärdighet. Warhurst och Nickson (2009) menar att organisationer omvandlar anställdas kroppslighet till en handelsvara för att försöka bejaka kunden genom att forma anställda till att uppvisa ett lämpligt utseende (eng. "the right look").

Således har de fysiska kroppsliga egenskaperna numera blivit egenskaper som präglar konstruktionen av den idealanställda (t.ex. Johansson, Tienari & Valtonen, 2017).

Holliday och Thompson (2001) menar att det kapitalistiska samhället lyckats omvandla den medelklassiga kunskapsarbetaren till att uppvisa självdisciplin genom att utöva kroppslig disciplin. Den professionella kroppen ska disciplineras för att uppnå ekonomiska mål. Kroppen är sammansluten i sociala nätverk bl.a. på grund av sin socioekonomiska bakgrund och förändringar i kroppen påverkar även hela relationsnätverket som kroppen befinner sig i. Kroppen sätter dock sina gränser på det kapitalistiska självutvecklandet i den bemärkelsen att den begränsar individen både psykiskt och fysiskt, samtidigt som kroppen även åldras. Arbetsdagen går inte att förlängas och effektivteras till det yttersta och i den postindustriella serviceindustrin innebär det att då kroppen omsätts till kapital kommer psykiska och kroppsliga gränserna emot (Lahikainen & Harni, 2016).

Kathryn Haynes (2012) har undersökt sambandet mellan identitet, genus och kroppslighet och hur yrkesidentiteten konstrueras genom det kroppsliga utseendet bland kvinnor som arbetar med redovisning och juridik. Enligt de intervjuer som utfördes av Haynes menar hon att inom dessa maskulina och mansdominerade branscher är det svårt för kvinnorna att konstruera sin yrkesidentitet, eftersom de manliga egenskaperna utgör så starkt normen att de upplevs som naturliga och förväntade. Haynes menar att den professionella kroppsligheten är fortfarande maskulin och att kvinnor som arbetar inom expertorganisationer måste balansera mellan att dölja allmänt negativt uppfattade aspekter av sin kvinnlighet samtidigt som de försöker uppvisa positivt upplevda manliga former att kroppslighet för att signalera trovärdighet. I studien kontrollerade och modifierade kvinnorna sin röst, klädsel och vikt. Enligt Haynes studie är det i allmänhet kunden som definierar hur experternas professionalitet förkroppsligas även om företagen använder sig av olika socialiseringsstrategier för att modifiera anställdas yrkesidentitet till att uppvisa ett lämpliga kroppsligt beteenden och utseende.

Bild 1: En arbetsplatsannons för en “superkonsult”

Mistä on superkonsultti tehty?

Konsultteja on karkeasti ottaen kahdenlaisia: asiantuntijakonsultteja sekä fasilitaattoreita. Esimerkiksi teknologia-asiantuntija voi olla luonteeltaan melkoinen mörökölli, ja silti menestyä erittäin hyvin – tekninen osaaminen on hänen markkinavalttinsa. Fasilitaattorikonsultti puolestaan auttaa asiakastaan näkemään metsän puilta ja tuo järjestystä organisatoriseen kaaokseen. Molempien tyypisessä konsultoinnissa parhaiten pärjäävät supersankarit, jotka kasvavat rooliinsa ja taistelevat aina kohti erinomaisuutta omassa tekemisessään.

Viidentoista vuoden empiirisen havainnoinnin pohjalta väitän konsultoinnin supersankarilta löytyvän seuraavia ominaisuuksia:

1. **Mikki Hiiren uteliaisuus ja halu auttaa.** Hyvää konsulttia vaivaa krooninen tiedonjano; tarve oppia uutta sekä halu auttaa asiakasorganisaatioita menestymään.
2. **Legolaksen korvat ja Frodon ego.** Hyvä konsultti kuuntelee enemmän kuin puhuu. Hän ei tyrkytä samaa hyväksi havaittua mallia kaikkialle, vaan kehittää yhdessä asiakkaan kanssa tilanteeseen parhaiten toimivan lähestymistavan.
3. **Pokemonin monipuolisuus ja epävarmuuden sietokyky.** Hyvä konsultti suorastaan nauttii siitä, että ei tiedä, mitä seuraavaksi on edessä. Hän kestää sen, että joinakin viikkoina töitä on kohtuuttomasti ja toisinaan taas liian vähän.
4. **Peppi Pitkätossun moniosaaminen.** Hyvä konsultti pystyy edistämään useita eri työvaiheita ja projekteja keskittyneesti ja limittäin.
5. **Nikke Knattertonin analyyttisyys.** Mikään määrä dataa ei ole liikaa ja hyvän konsultin maailma on täynnä kiinnostavia syy-seuraussuhteita.
6. **MacGyverin ratkaisukeskeisyys.** Hyvä konsultti löytää ratkaisun siinä vaiheessa kun muut vielä pähkäilevät, mistä lähteä liikkeelle.
7. **Hämähäkkimiehen verkottumistaidot.** Hyvä konsultti rakentaa ja ylläpitää jatkuvasti omaa verkostoaan yrityksen sisällä, asiakkailla ja yhteistyökumppaneiden kanssa.
8. **Sherlockin työetiikka.** Konsultointi on raakaa työtä, joka vaatii aivojen lisäksi myös vankkoja istumalihaksia.
9. **Transformerin sopeutumistaidot.** Konsultti on aina ulkopuolinen, mutta osaa nopeasti omaksua asiakkaan kielen, kulttuurin ja jopa ulkonäön.
10. **Seitsemän kääpiön yhteistyötaidot.** Hyvä konsultti nauttii tiimityöstä, vaikka kokoonpanot vaihtuvat jatkuvasti.

Näitä supersankarin ominaisuuksia arvostamme vakaasti Deloitella! Jos tunnistat näistä kuvauksista itseäsi, kannattaa ehdottomasti harkita uraa konsultoinnin maailmassa.

Eva Tuominen
Director, Human Capital
Deloitte



[Tutustu avoimiin työpaikkoihin](#)

Källa: deloitte.com, ursprungligen publicerad i KYliste, en tidning som ges ut av handelshögskolan vid Åbo Universitet.

Wolf (1991) beskriver hur kvinnor hamnar leva i en värld som genomsyras av professionella skönhetskrav. Wolf anser att kvinnor som vill bli framgångsrika i organisationer måste se attraktiva ut för att bli synliga i en mansdominerad arbetskultur men bör inte uppträda för kvinnligt, eftersom de då kan uppfattas mer som sexualobjekt än som professionella. Wolf menar att kvinnor måste vara vaksamma då det gäller utseendet i arbetsomgivningen (ibid.). Rafaeli med kollegor (1997) undersökte hur kvinnliga anställda i administrativa positioner använde sin klädsel i en organisatorisk kontext och dess betydelse på makronivå. Klädseln visade sig vara schema som organiserade individer i enlighet med olika organisatoriska roller, ett schema för medlemskap i organisationen och ett funktionellt och hierarkiskt medlemskap. Därtill medförde en rollenlig klädsel att scheman om att man lever upp till sin yrkesroll uppfylldes och förhöjde arbetsprestationen (eng. role execution). Den tredje observationen var att det att man klär sig i enlighet med schemat kräver mycket energi och möda av de kvinnliga anställda.

Genom kläderna uppvisas också könsidentiteten. Entwistle (2015) menar att det är genom klädseln som ”*natur blir kultur*” där klädesplaggen ger kroppen en kulturell mening. Kläderna har ansetts berätta om sin bärare och även förmedla information om bärarens sexualitet. Entwistle lyfter upp hur klädseln än idag kan få kvinnor att skuldförklaras, eftersom de genom sin klädsel signalerar att de ”ber om det” då de utsätts för sexuella handlingar mot sin vilja. Hon menar att det här är speciellt problematiskt på arbetsplatserna, eftersom kvinnor kämpar fortfarande emot de här inrotade associationerna om kvinnlighet, sexualitet och kroppslighet. Entwistle (2015) anser likaså att den professionella klädseln är mer komplex för kvinnor på grund av mindre entydighet och motsägande krav där kvinnan förväntas klä sig formellt för att bli tagen på allvar, men inte för manligt för att hota sina manliga kollegor, d.v.s. klä sig tillräckligt kvinnligt för att se attraktiv ut utan att provocera för mycket. Butler (1993) anser också att klädseln positionerar kvinnan både med tanke på professionalitet, men även i förhållande till den ideala mängden manlighet och kvinnlighet som bör uppvisas inom den heterosexuella matrisen (Butler, 1993).

I organisationsstudier har kroppen länge lämnats obehandlad, men numera har kroppen fått ett större och bredare fokus. Kroppens inverkan i arbetet har granskats på de lägre och högre nivåerna i yrkeslivet, men sällan på mellannivåer. Professionalitet och yrkeskunnighet konstrueras ofta, utöver grundkompetenserna, av rätt uppträdande och gestaltning, d.v.s. innefattar performativitet och ett utseende samt beteende i enlighet med internaliserade eller yttre förväntningar. I min studie närmar jag mig kroppslighet genom att se på kroppens roll i konstruktionen av professionalitet ur ett genusteoretiskt perspektiv.

3 Metodologi

I det här kapitlet presenteras studiens forskningsmetodik. Inledningsvis presenteras forskningsmaterialet, därefter beskrivs intervjumetoden och slutligen behandlas forskningsupplägget och analysmetoder. Därtill behandlas studiens styrkor och svagheter, samt forskningsetik.

3.1 Forskningsmaterial

Forskningsmaterialet som studien bygger på kommer från sju semistrukturerade intervjuer med konsulter som arbetar inom multinationella konsultföretag i Finland. Alla konsulter som intervjuades hade identifierat sig som kvinnor och var 26–31 år gamla. En intervjuförfrågan (se bilaga 2) skickades till utvalda konsulter via det professionella nätverket LinkedIn. Urvalskriterierna som användes var arbetstitel, arbetserfarenhet, uppskattad ålder och arbetsgivare. Arbetstiteln skulle vara *Consultant*, *Seniorconsultant* eller *Associate* (konsult, seniorkonsult resp. medarbetare); konsulterna skulle ha arbetat med konsultering i över två år (fulltid) för att ha den erfarenhet som kan tänkas krävas för att utveckla en professionell identitet. Åldern skulle vara mellan 25 och 35 år, eftersom jag även var intresserad av ålderns inverkan på upplevelser om professionalitet. Det visade sig dock vara förhållandevis svårt att hitta konsulter i det övre spannet av åldersintervallet. Orsakerna till det kan ligga i det att könsfördelningen i konsultföretag är relativt jämn i de lägre positionerna, men ju högre upp man går i hierarkin desto färre kvinnor stöter man på. Jag kontaktade enbart konsulter från större, globala konsultföretag för att motverka diskrepansen mellan teori och empiri, eftersom studier som ingår i den teoretiska referensramen har undersökt professionalitet i expertföretag som motsvarar de jag har i mitt sampel.

Jag skickade LinkedIn-förfrågan den 6 mars 2017 åt sju konsulter med sex olika konsultföretag som arbetsgivare som jag identifierat genom en sökning i LinkedIn recruiter, vilket är ett arbetsredskap för rekryterare för att identifiera individer på basis av olika variabler som matas in. Alla sju konsulter visade ett intresse för att delta i

intervjun. Intervjuerna utfördes under fem dagar: 15 mars, 24 mars, 27 mars, 6 april och 11 april, och intervjuerna varade mellan 41 minuter och 1 timme 43 minuter. Sammanlagt består studien av ett intervjumaterial på 7 timmar och 43 minuter. Intervjuerna bandades in med både bandspelare och telefon med konsulternas tillstånd, och transkriberades i sin helhet. I genomsnitt transkriberades ungefär 6427 ord per intervju, vilket gav ett material på ca 44 988 ord. En av intervjuerna utfördes på svenska och resterande på finska, vilket innebär att utdrag som presenteras från de sex intervjuerna kommer att presenteras på sitt ursprungsspråk d.v.s. finska.

Intervjusituationerna var varierande. Största delen var avslappnade och alla respondenterna väldigt samarbetsvilliga. En del träffade mig under lunchtid eller till och med före arbetet på frukost, vilket bidrog till att tidspressen kändes av under några av intervjuerna. Jag märkte också att det var viktigt att jag lade grunden för intervjun genom att berätta om ämnesvalet annars blev det lätt så att vi tangerade ämnet utan att komma in på djupet. Det var också en utmaning att hålla sig till ämnet, eftersom vissa av respondenterna var pratglada och öppna och hade mycket att berätta utöver de frågor jag hade att ställa. Alla var dock väldigt måna om att säkerställa att jag fått de svar jag var ute efter på de frågor jag ställde och en del undrade om det material jag fått genom intervjun alls var relevant.

Två av respondenterna hade erfarenhet av att ha arbetat för samma konsultföretag, men inom två olika avdelningar. En av dessa konsulter hade nyligen bytt arbetsplats och var anställd av ett annat företag där hon även arbetade som intern konsult då intervjun utfördes. Alla övriga konsulter arbetade för olika konsultföretag. De företag som konsulterna arbetar för kan klassas som stora internationella aktörer inom managementkonsultering. Konsulterna i studien arbetar i olika projekt på ledningens uppdrag med företagsövergripande problemställningar. Konsulterna har arbetat med finska storföretag och börsnoterade bolag, globala företag med dotterbolag i Finland, men även med utländska företag med huvudkontor utanför Finlands gränser.

Intervjuerna utfördes i mötesrum på arbetsplatsen, på ett lugnt café i Musikhuset (Helsingfors) och två stycken utfördes via ett videosamtal på Skype. Den virtuella intervjun valdes som metod i två av fallen p.g.a. geografiskt avstånd i kombination med en pressad tidtabell från konsulternas sida. Konsulterna som intervjuades via Skype befann sig i mötesrum på kontoret och för att kunna fortsätta sin arbetsdag efter intervjun.

För att bevara konsulternas anonymitet används pseudonymer, vilket innebär att de namn som jag hänvisar till i avhandlingen har ingen koppling till konsulternas verkliga identitet. Konsulterna har döpts om till: Jessica, Kaisa, Maija, Sanna, Liisa, Laura och Julia. De är alla huvudsakligen managementkonsulter, men har delvis olika uppgifter inom sina organisationer, och naturligtvis skiljer de sig från varandra på basis av tidigare arbetserfarenhet. Därmed presenteras en kort sammanfattning av den nuvarande arbetsbilden, samt om konsulternas tidigare arbetserfarenhet.

<i>Pseudonym</i>	<i>Intervjunr.</i>	<i>Ålder</i>	<i>Utbildning</i>	<i>Titel</i>	<i>Erfarenhet*</i>
<i>Jessica</i>	1	30	EM & PM	Management Consultant	3 år
<i>Kaisa</i>	2	31	EM	Senior Consultant	3 år
<i>Maija</i>	3	26	TM	Associate	2 år
<i>Sanna</i>	4	27	EM	Consultant	2 år
<i>Liisa</i>	5	29	EM	Senior Consultant	4 år
<i>Laura</i>	6	28	TM	Consultant	4 år
<i>Julia</i>	7	30	Tradenom	Consultant	4 år

Jessica: Tidigare arbetserfarenhet inom HR och start-up världen. Hon blev ursprungligen anställd som kravanalytiker, men arbetar numera som projektledare och främst projekt inom e-handel. Projektet hon leder i dagsläget är ett stort projekt internt och det är sammanlagt 14 personer delat på tre team som arbetar med projektet. Projektet är utspritt i Norden och det är enbart Jessica och hennes förman som arbetar på projektet från Finland och leder de tre separata teamen.

Kaisa: Påbörjade sin karriär som konsult på företag Y som är inriktat på risk management och försäkringshantering för storföretag. Efter det förflyttade hon sig till företag X där hon arbetade som konsult inom strategi- och operationsavdelningen, men även som projektledare mot slutet av arbetsförhållandet. Numera arbetar hon för ett och samma företag som en intern konsult.

Maija: Hon började som praktikant (eng. Intern) på konsultföretaget X, men arbetar numera i samma företag som konsult på heltid. Hennes studiebakgrund är inom industriell ekonomi där konsultering är starkt närvarande redan under utbildningen, och där det blir ett naturligt karriärval för många som utexamineras. Maija har tidigare erfarenhet av att arbeta inom finska industriföretag och har ett starkt fotfäste inom konsultering av just industriföretag i dagsläget.

Sanna: Har arbetat för ett redovisningsföretag i flera år, redan innan hon började studera ekonomi. Efter att hon utexaminerades som ekonomie magister arbetade hon ett par år som revisor för ett globalt företag innan hon valde att söka sig till konsulteringssidan i ett annat företag. Orsaken till att Sanna valde att börja arbeta med konsultering var intresset för att få arbeta med utveckling och progression, d.v.s. vara med och utveckla framtiden, istället för att se på det förflutna, vilket hon förknippar starkt med redovisning och bokföring.

Liisa: Hon började arbeta som konsult direkt efter att hon utexaminerades från handelshögskolan med "Information and Service Management" och finans som huvudämne. Under studietiden arbetade hon dock med varierande arbetsuppgifter,

allt från kundservice till logistik. I dagsläget arbetar hon inom operationsteamet och arbetar med allt som har att göra med att utveckla och effektivisera verksamheten.

Laura: Började som praktikant på företag X och blev efter praktikperioden erbjuden en fast anställning som konsult inom företaget. Tidigare arbetserfarenhet har hon från att ha arbetat för diverse industriföretag. Den nuvarande arbetsbilden innefattar allt från företagsbesiktning (eng. due diligence) till större förändringsprojekt.

Julia: Hennes väg till konsult baserar sig på en slump. Hon blev ursprungligen anställd av konsultföretaget X som assistent utan att egentligen veta vad företagets verksamhet gick ut på. Efter något år som assistent valde hon att säga upp sig på grund av brist på intern uppskattning och på möjligheter till karriäravancemang. I samband med uppsägningen blev hon erbjuden en möjlighet att arbeta som konsult istället och valde att stanna. Hon hade ingen tidigare arbetserfarenhet eller en utbildningsbakgrund skulle stöda arbetet som konsult. Julia är tradenom till sin utbildning (fin. johdon assistenttityön ja kielten koulutus). Nu då hon lärt sig mera om affärsverksamhet och konsultering har hon fått mer ansvar inom organisationen, och beskriver sin karriär som en Askungesaga.

3.2 Kvalitativ analys

Transkriberingarna av intervjumaterialet lästes igenom ett flertal gånger och preliminära iakttagelser, markeringar och anteckningar skrevs ner i de utskrivna dokumenten och i min avhandlingsdagbok. Efter en grundlig genomgång av materialet och med det teoretiska ramverket i tankarna grupperade, klassificerades och tematiserade jag materialet. Jag sökte efter likheter, motsägelser, avsteg och regelbundenheter i materialet och på de grunder utformades olika teman som analysen bygger på.

Ursprungligen hade jag tänkt använda mig av ett diskursanalytiskt närmande, men valde slutligen att utföra en kvalitativ innehållsanalys eller tematisk analys, eftersom metoden lämpar sig bra för det material jag samlat in och för att besvara frågeställningarna som utformats. Konsulternas diskurser är naturligtvis av intresse, men framförallt helheten och innebörden av dessa utsagor.

På grund av att jag är intresserad av att utforska frågor som anknyter till symboliska konstruktioner och kroppsliga upplevelser, där en persons upplevelse inte motsvarar den andres, samt där den mening som tillskrivs och tolkning som görs är förhållandevis subjektiv, är syftet inte att etablera objektivitet, validitet, reliabilitet eller generaliserbarhet. Istället ligger fokus på att säkerställa trovärdighet, överensstämmelse och överförbarhet.

3.2.1 Analysmetod och tolkning

I den här studien har en abduktiv innehållsanalys använts som analysmetod. De empiriska observationerna baserar sig på en grundidé, men den slutliga teoretiska ramen för studien har formats utifrån det insamlade empiriska materialet (Alasuutari, 2018). Materialet analyseras genom en kvalitativ innehållsanalys eller en tematisk analys där materialet i sig utgör villkoren för analysen.

Syftet med analysen är att vara mer än bara en deskriptiv redogörelse av konsulternas skildringar. Enligt Alasuutari (2018) innebär det här att jag i min analys försöker besvara varför olika fenomen blir synliga i materialet istället för att enbart ge en beskrivning av dem. Samhällsvetenskaplig forskning handlar inte enbart om att göra observationer och fynd utan för att skapa ny kunskap måste även ”*varför*” och ”*hur*” frågor besvaras. I de första stadierna innan själva analysen utförs, måste materialet först avskalats till att innehålla det grundläggande som blir ett relevant material med tanke på forskningsfrågan och den teoretiska ramen. Därefter väljer forskaren ett gemensamt tema som sammanför olika iakttagelser till en mindre helhet (Alasuutari, 2018).

Den kvalitativa innehållsanalysen är en systematisk och objektiv metod för att beskriva fenomen, samt analysera och tolka innebörden av materialet (Schreier, 2012). Grundläggande för en framgångsrik kvalitativ innehållsanalys är att materialet kan reduceras till koncept eller begrepp som förklarar fenomenet som undersöks genom att bl.a. skapa kategorier (Elo & Kyngäs, 2008). Forskningsfrågan/frågorna styr vad man ska analysera och vilka kategorier som skapas (Schreier, 2012).

Den kvalitativa innehållsanalysen kan användas på ett induktivt eller deduktivt vis och båda närmanden innefattar samma tre faser: förberedelse, organisering och rapportering av resultat (Elo & Kyngäs, 2008). Förberedelsestadiet går ut på att samla in lämpligt data för innehållsanalysen, meningsskapande av det data som insamlats och att välja ut de enheter som analyseras. I en induktiv innehållsanalys består organiseringskedet av kodande, skapande av kategorier och abstraktion (Elo & Kyngäs, 2008). Enligt Alasuutari (2018) ska kategoriseringen av forskningsmaterialet vara så uppenbar att andra utöver forskaren skulle åstadkomma samma kategorisering på basis av den typologi, d.v.s. de regler och kriterier som används för att välja ut delar av materialet, som forskaren utformat. Således är det i materialet redan existerande, organiska kategorier som undersöks.

Reliabilitet och validitet är begrepp som anses vara svårt överförbara kriterier för att utvärdera kvalitativ forskning. I kvalitativ forskning blir istället transparens av vikt. Det vill säga att forskaren beskriver metodologin och utvalda analysmetoder så grundligt som möjligt och är tydlig med vilka teoretiska ställningstaganden som analysen bygger på, samt hur man kommit fram till olika tolkningar och slutsatser. På det här viset kan utomstående utvärdera hur observationerna uppstått och hur logiska tolkningar forskaren gjort på basis av det empiriska material och den teoretiska ram som utnyttjats. För att undvika problem med reliabilitet i analytiska generaliseringar är syftet att presentera en representativ sammanställning av resultaten utan att reducera dem till att tillfredsställa teoretiska intressen (Alasuutari, 2018).

3.3 Studiens styrkor och svagheter

En svaghet, med tanke på att kroppslighet är ett centralt tema för studien, kunde tänkas vara utnyttjandet av Skype i två av intervjuerna. Även om de som intervjuades via Skype befann sig i en kontorsmiljö med bra teknisk utrustning och var vana användare av Skype som ett kommunikationsmedel, finns det diskussioner om att en virtuell intervju skulle åstadkomma en slags distans mellan intervjuare och respondent som kunde påverka utvecklandet av förtroende eller s.k. *rapport*.

Det här har dock motbevisats av bl.a. Weller (2016) som utfört en kvalitativ, longitudinell studie för att undersöka hur *rapport* skapas i internetbaserade videosamtal som t.ex. Skype eller FaceTime, och vilka fallgröpar som kan uppstå. Resultaten i studien tyder på att även om relationen mellan digitala kommunikationsmedel och skapandet av *rapport* är komplex, kan den fysiska distansen mellan forskare och deltagare frambringa ett starkare emotionellt band genom att deltagaren är tryggare och mer bekväma i den omgivning de befinner sig i. Således påstår Weller (2016) att videosamtal är användbara medel för kvalitativa intervjuer och borde likställas med möten som sker i den fysiska miljön.

3.4 Forskningsetik

Eftersom studiens trovärdighet är väldigt beroende av forskarens etiska lösningar och hur noga en god forskningspraxis efterföljs (Tuomi & Sarajarvi, 2002) är detta något jag lagt vikt på i min studie. God forskningspraxis innebär att studien är välutförd från metodval och insamlandet av forskningsmaterial till analyserandet av forskningresultaten, samt att redogörelsen av de här stegen uppnår de vetenskapliga principerna av öppenhet och kontrollerbarhet (Alasuutari, 2018).

Flera av de ämnen och teman som behandlades under intervjun kan upplevas av respondenterna som känsliga, och kunde även ha en inverkan på deras karriär ifall företagen som de arbetar för skulle framgå i avhandlingen. Därför är det speciellt

viktigt att jag som skribent behandlar allt material konfidentiellt och att respondenterna säkerställs fullständig anonymitet. Eftersom intervjun i en del av fallen utfördes i en allmän omgivning ställde jag frågorna utan att använda företagets namn, men eftersom respondenterna ofta valde att nämna företaget ersattes ifrågavarande med "Företag X" eller "Företag Y" vid transkriberingsskedet. Därtill har konsulternas namn ersatts av den första initialen i namnet för att senare döpas om i avhandlingen. Jag väljer heller inte att avslöja precis allt om mina respondenter, eftersom jag värderar deras ärlighet och öppenhet, men anser att vissa personliga detaljer kan vara mer avslöjande än andra, speciellt med tanke på att en del av de som läser avhandlingen kan bli kollegor till konsulterna i fråga i framtiden.

Därtill har alla deltagare varit medvetna på förhand om de teman som kommer att behandlas under intervjun och på basis av den information som givits valt att delta i studien. Jag har varit speciellt tydlig både innan och under intervjun med att understryka att vissa frågor kan kännas väldigt personliga och att det är möjligt att låta bli att svara på frågorna ifall respondenter känner för det, men även att det är möjligt att avbryta deltagandet i studien när som helst. Efter intervjun diskuterades de tankar och känslor som väcktes under intervjun och tillfället fungerade som en slags debriefing för respondenterna, eftersom några ansåg att de nu påverkat på mitt val av karriär, vilket jag säkerställde att de inte gjort.

Med tanke på intervjumaterialet har jag sparat transkriberingarna medan inspelningarna raderas då studien är färdig. I transkriberingarna har jag ändrat både respondenternas namn och konsultföretagen till pseudonymer för att säkerställa konsulternas anonymitet.

4 Min studie

I min studie hade konsulterna svårigheter med att sätta ord på kroppens betydelse i en arbetskontext och ibland även att diskutera könsrelaterade skillnader i arbetet. Till en början tänkte jag att mitt empiriska material skulle bli för snävt för att besvara mina forskningsfrågor. Efter några intervjuer märkte jag dock att det som var intressant med mina intervjuer var inte det som konsulterna tänkte sig säga utan varför de sade det och med vilka ord de uttryckte sig, samt helheten av alla intervjuerna och de likheter och olikheter som framkom i materialet. I det här kapitlet har jag delat upp mitt empiriska material i:

- 1) *Den professionella kroppen*
- 2) *Den emotionella kroppen*
- 3) *Den belastade kroppen*
- 4) *Den sexuella kroppen*
- 5) *Den kvinnliga kroppen*

Jag presenterar de intervjuade kvinnliga konsulternas tankar och upplevelser, stora som små på så vis de konstruerades under intervjuerna. Jag har slagit samman konsulternas berättelser till gemensamma teman, vilket innebär att konsulternas upplevelser inte bildar en narrativ helhet utan istället kan upplevelserna speglas mot andra konsulters erfarenheter. Jag har valt att presentera mitt empiriska material utifrån de teman som blev tydliga och relevanta för min studie. Jag anser att den här kategoriseringen gör det möjligt att granska konsultkroppen utifrån olika aspekter och positioner i konsultyrket.

4.1 DEN PROFESSIONELLA KROPPEN

Konsultering är att arbeta med hjärnan i situationer som kräver problemlösning, informationssökning och ett utnyttjande av tidigare kunskap. Konsultering inbegriper ett tätt samarbete med kunder och andra experter, vilket krävs för en effektiv leverans av tjänsten. Således existerar de mentala processerna inte lösryckta från det kroppsliga och den sociala verkligheten, eftersom samspel är närvarande och kroppsliga medel används för att presentera budskapet åt kunden.

Konsulten Jessica ser kroppen som ett väldigt kraftfullt verktyg som hon utnyttjar i mötet med kunden. Hon anser att hon kan framföra sina ärenden mer effektivt då hon är fysiskt på plats jämfört med situationer då hon ringer upp exempelvis kunden eller en medarbetare. Då kan hon med hjälp av sina miner och sin utstrålning signalera om hon menar allvar, eller om det är något man kan skämta om. Nyanserna blir tydligare och det blir färre missförstånd då språkliga medel, kroppsspråk och utstrålning inkluderas, anser Jessica.

”Det är ett jätteviktigt kommunikationsmedel och det är ju helt fantastiskt. Oftast, och alltid om det är ett svårt ämne väljer jag att gå fysiskt till kunden för det är mycket lättare. De skriker inte face-to-face liksom. Även om de skulle vilja göra det.” (Jessica)

Jessica diskuterar även hur kroppen kan ha en inverkan på hur man bemöts av kunden. Hennes upplevelser om att kunden inte höjer rösten om hon är fysiskt på plats, men nog i virtuella rum. Därför väljer hon alltid att behandla svåra ämnen ansikte mot ansikte med kunden där hon kan använda kroppen som ett kommunikationsmedel. Jessica är en konsult som funderar mycket på sin kropp i arbetssammanhang. Tankarna kring kroppen och vilket intryck kroppen ger, börjar snurra från det att hon på morgonen väljer ut det som hon skall ha på sig till att hon är hos kunden och funderar på hur hon sitter, hur hon skall visa att hon uppmärksammar alla i rummet med sin blick, är hon öppen eller är hon sluten och hur uppfattas hon i dessa sammanhang? I kundmöten vill hon uppfattas som tillgänglig och mottaglig och då försöker hon visa det inte enbart i muntliga framföranden utan även genom kroppen. Då hon arbetar hos kunden och inte vill bli störd sluter hon sig, riktar hon blicken mot sin dator och ser

fokuserad ut. I konsulternas skildringar blir det tydligt att kroppen uppmärksammas ofta först då den begränsar arbetet. Då effekterna av stress, sömnbrist eller nervositet börjar ta sig uttryck i kroppsliga upplevelser. Sanna berättar att de gånger som hon tänker och uppmärksammar sin kropp är egentligen då hon känner sig osäker eller då hon upplever sig ha misslyckats. I dessa stunder känner hon både skam och blir samtidigt ytterst medveten om sin kropp.

”Ehkä enemmän, jos on niin kuin epävarma olo tai epäonnistuu, niin silloin tulee sellainen olo, että tulee jotenkin ylitietoiseksi siitä, että mitä minä nyt tässä teen tai mitä minä nyt tässä puhun.” (Sanna)

”Tämä on sellaista sormilla ja päällä tekemistä, että kyllä se keho tavallaan unohtuu siinä, mutta sitten se muistuttaa olemassa olostaan siinä, kun alkaa paikkoja särkeä tai ei saa unta tai näin pois päin. Että, kyllähän niin kuin pitäisi just niinä kiireaikoina ajatella enemmän kokonaisvaltaisesti sitä omaa hyvinvointia.” (Liisa)

Maija har däremot upplevt att om man först bygger upp lagandan i teamet i den fysiska miljön fungerar arbetet bättre sedan via olika teknologiska kanaler istället för i situationer där man endast arbetar via telefon- eller videosamtal. Kroppsformen eller olika yttre omständigheter har ingen inverkan då man redan utvecklat en relation som bygger på förtroende. I början kan den ha en större inverkan, men huvudsakligen är det din intelligens och kunskap som driver interaktionen.

Då frågan “*Hur ser en professionell kropp ut?*” ställdes var det få av respondenterna som besvarade frågan direkt, utan tveksamhet. De flesta hade svårt att veta vilka aspekter de skulle fästa sig vid och efter att de gett sitt svar undrade flera ifall det var svaret jag sökte efter. Flera av respondenterna tog avstånd till frågeställningen genom att ge ett svar på hur utomstående skulle definiera en professionell kropp. En del besvarade frågan utförligare senare under intervjun, i ett annat sammanhang. Laura, en 28-årig konsult, drog paralleller till en tidningsartikel som hon läst nyligen, vilket gav henne möjligheten att reflektera kring frågeställningen utan att egentligen själv ta ställning till vad som klassas som en professionell kropp:

“Jokin aika sitten lehdissä oli kirjoittelua tämmöisestä ajokoira tuota tyypeistä, jotka niin kuin harrastavat jotain maratonia tai jotain tämmöisiä, jotka vaativat sellaista kovaa sitkeyttä, tai jotain triatloneja, ja tälläistä kurinalaisuutta ja muuta. Niin minä tunnistin sen, että kyllä aika monet, monella on jotain tuon tyyppisiä harrastuksia ja kiinnostuksen kohteita, että kyllä varmaan kaikenlaisiakin ihmisiä täällä meillä on töissä, mutta jos minä nyt yleistän rankasti, niin varmasti moni ajattelee, että se keho on niin kuin se, että se että sinä pidät itsestäsi huolta, on vain yksi lisäesimerkki siitä, että olet kunnianhimoinen ja kurinalainen ja elät niin kuin hyvin. Sinulla on kaikki elämän osa-alueet hallussa.” (Laura)

Citatet ovan hänvisar till tesen om att en professionell kropp är en disciplinerad kropp, vilket även blev synligt i vissa av de övriga intervjuerna. Frågeställningen om vad som utmärker en professionell kropp visade sig vara lättare att besvara utifrån en negation, d.v.s. vad en professionell kropp inte är, vilket styrde vissa av respondenterna in på diskussioner kring disciplinerade kroppar och övervikt. Det var tydligt att konsulterna var försiktiga då de uttalade sig om ämnet i fråga, men en gemensam upplevelse var att en stor del av konsulterna i deras arbetsomgivning eller även inom de professionella nätverk som de befinner sig i, är i god fysisk form, och att det verkar finnas normer där anställda förväntas motionera på en relativt hög nivå, vilket en del av konsulterna ansåg orsaka en del press på att hinna ta hand om sin fysik. Respondenterna ansåg att konsultyrket kräver uthållighet, är ansträngande både fysiskt och psykiskt, vilket innebär att man ofta måste prioritera sin hälsa över andra fritidsintressen. Samtidigt som de drömmer om att hinna motionera mer för att orka med arbetet, är det just arbetet som begränsar motionerandet. Konsulterna beskriver att förutom uthållighetsaspekten är ambition, disciplin och kontroll vanliga egenskaper hos konsulter, som kunde förklara varför en konsultkropp i allmänhet är en atletisk kropp.

Kaisa anser att det kan vara svårt att avvika från normen. Alla vill ju ha social acceptans, bekräftelse och det blir mycket jämförelse i konsultbranschen kollegor emellan. Dessutom anser hon att hon blivit påverkad av alla diskussioner om hälsa, välmående och dylikt som förekommer inom organisationen.

“[...]Ravinnolla on iso osa minun jaksamiseen niin voisi ehkä olettaa sitten...että (ylipainoinen keho) ei välttämättä sovi niin hyvin (konsultointiympäristöön), se voi olla vaikeampi. Koska sitten tuolla on sellaisia kilpailuhenkisiä jotain tyyliin entisiä urheilijoita paljon. Niin sitten voi olla vähän niin, että sinun pitäisi olla vähän niin kuin yli-ihminen kaikilla osa-alueilla jotenkin. Aina välillä tuntuu, että siellä on sellaisia prototyyppejä. Sama jatkuu toisissa maissa, EMEA-tasolla, sillain niin kuin kaikki näyttää samalta. Sinä näet paljon samanlaisia ihmisiä.”

Kaisa menar också att en s.k. konsultprototyp syns även på EMEA-nivå (Europa, Mellanöstern och Afrika) inom företaget X, som är ett företag med en global närvaro. Prototypen beskriver Kaisa som en övermänniska som presterar väl på alla livsområden och som uppvisar ett atletiskt utseende. Arbetskulturen sporrar enligt konsulterna till en aktiv livsstil och organisationerna som de arbetar för anordnar idrottsevenemang och att det finns olika sportklubbar/idrottslag utanför arbetet som man kan delta i. Det är vanligt för företag som erbjuder expertistjänster att betona och förstärka den professionella identiteten och det förkroppsligade beteendet och utseendet genom socialiseringsmekanimer som olika uppträdade/presentationskurser och träningsprogram.

Det är inte enbart organisatoriska insatser som deltar i upprätthållandet av den professionella kroppen, individen själv är en aktiv part i att hantera och upprätthålla ett visst utseende. Det kan i konsulternas fall handla om motion, hälsosam kost, dieter och klädesplagg som ger det rätta intrycket, ett vårdat utseende och kroppsspråk. Laura exempelvis strävar till att äta mindre än vad hon skulle ha lust med, eftersom hon insett vilken inverkan stillasittandet kan ha på kroppen och framförallt på kroppens formen. Jessica anser att en professionell kropp inte är en underviktig eller en grovt överviktig kropp. Hon ser dessa kroppsliga aspekter som en prioriteringsfråga där kroppen signalerar henne något som har en inverkan på tillit och förtroende.

“[...]Och nog tycker jag också alltså helt ärligt att det känns som att någonting är fel om en person...Vad är det som personen inte klarar av? Är det självdisciplin eller vad är det som är fel om en person är jätte överviktig. Nog måste man ändå, eller på ett visst sätt känns det ändå som en ansvarsfråga eller värderingsfråga, att någonting tänker man snett. Nog tycker jag synd om personen också, men jag vet inte om jag fullt ut skulle kunna förlita mig eller lita på

personen till hundra procent. Att tänker jag lika som den här personen för att för mig är det viktigt. Jag säger inte att jag själv inte alls skulle vara överviktig eller perfekt, men det är lika som om någon skulle vara supermager. Det känns som att jag inte kunde helt lita på den för det är någonting som den här personen inte prioriterar på samma sätt som jag. Att välmående, och det att man ser till att man inte dör vid sjuttioårsåldern, att man gör sitt allt för att kunna leva så länge som möjligt.”

Under ett senare tillfälle under intervjun ställde jag en fråga om hur viktigt det är för konsulterna att ha kvinnliga förebilder inom organisationen (eller utanför). Utdraget nedan är Jessicas svar på frågan och belyser hur olika intryck dessa två kvinnor ger henne. Speciellt med en infallsvinkel på den professionella kroppen. Kvinnorna som Jessica beskriver är enligt henne två personer som hon verkligen ser upp till.

“Min chef. Hon har en helt fantastisk förmåga att se det essentiella och sätta sig i en situation snabbt och förstå vad är det viktiga. Hon förstår vad som är det viktiga och hon är jättetydlig i sin kommunikation. Hon kan vara *straight to the point* att alla förstår vad det handlar om. Också sen har jag aldrig varit på ett möte med henne där jag inte skulle ha skrattat. Spelar ingen roll hur svårt ämnet är, alltid är det någonting som är roligt att prata om. Så det är helt fantastiskt! Vi är liksom alla människor, vi måste kunna ha det, fast hur svåra saker det är som vi hanterar, vi måste kunna ha det roligt också. Sedan den andra personen jag ser upp till, hon är sen igen jätteannorlunda. Min chef är alltid välklädd och har manikyr, och så kommer hon så där liksom (visar hur hon rör sig lite svajande). Hon är jättelång och går alltid med höga klackar och man hör alltid när hon kommer, endera genom klackarna eller skrattet. Den där höga rösten.”

”Sen den där andra personen som jag ser upp till så hon är sen helt, hon är mer som en Muminmamma. Hon är kort och hon är jättestor. Hon har inte alls de snyggaste kläderna, men hon är superpositiv och glad, och hon är helt otroligt duktig på att sälja. Hon är skarp som attan, förstår precis vad kunden vill ha och säljer in vilket projekt som helst. Så hon är liksom ganska motsatt från min chef som är så där hård, jättesmart och jätteambitiös, rakt på sak, tydlig, jättekraftfull och makt...Man känner av den där makten då man ser henne. Enormt ansvar, enormt ego, enorm personlighet. Jätterespektingivande. Hon har jätte mycket auktoritet. Sen är den här lilla Muminmamma-figuren som man först tror att är, man tittar att vem är det här, och sen är det en sådan enormt snygg kvinna där bakom. Sen med sin sympati och intelligens får vem som helst såld över till sin sida. Och hon kan sälja harda projekt som helst, för hon bara fattar.”

Jessica anser även att den andra kvinnan som hon ser som sin förebild som är ”så pass stor att det märks” måste använda sin hjärna och det hon har att säga för att kompensera, eftersom hon anser att det första intrycket som uppstår är mer negativt än positivt. Ett utseende som avviker från normen blir här en nackdel för kvinnan som Jessica beskriver i det andra utdraget och hon måste arbeta hårdare för att nå samma ställning som de andra. Hennes utseende väcker tanken om ”vem är det här?” och först efter det ser man hennes fulla potential och enorma kompetens. Premisserna är helt enkelt olika för de två kvinnorna i Jessicas skildring.

I intervjun med Julia kommer vi in på hur stereotypierna om den professionella konsultkroppen ser ut och huruvida dessa existerar i verkligheten. Julia anser att stereotypen av en konsult är en trettioårig sportig kostymklädd man eller alternativt en äldre expert med s.k. livsstilsmage, som redan hunnit utveckla en smak för lite finare viner och ost. Hon anser att dessa figurer lever vidare och kan skådas i hennes nuvarande arbetsomgivning. Hon anser att en professionell kropp kan vara smått överviktig, det har ingen större betydelse, men ofta är människor slanka inom konsultbranschen och hon vet inte varför. Julia lyfter även upp en Trainee som nyligen blivit anställd och som hon anser att bryter normerna gällande det typiska utseendet inom konsultbranschen, något som väcker positiva känslor i henne.

“Yhdellä Traineella on punainen tukka, joka on vähän pörrössä niin kuin, ja käyttää aika semmoisia omantyylisiä vaatteita, ei nyt hippivaatteita, mutta vähän tuommoisia goottimaishenkisiä. Se on tosi mageeta, että se saa olla oma itsensä. Ja jos miettii jotain Trainee-hakua niin meillähän tosi paljon ihmisiä, jotka hakevat Traineeeksi, niin kyllähän siinä voisi jo karsia pois sellaiset ns. niin kuin muotista poikkeavat. Joku muu talo olisi voinut olla silleen, että ei sovi meille, että ei näytä meiltä. Kyllä täällä huomaa, että täällä on paljon hyvännäköisiä miehiä sekä naisia eli kyllä täällä niin kuin, vaikka se on vähän ikävä sana, mutta kyllä miellyttävällä ulkonäöllä pääsee ehkä helpommin siitä haastattelusta läpi.” (Julia)

Julia poängterar hur utseendet kan ha en inverkan på möjligheterna att bli anställd. Hon anser att ett attraktivt utseende är en fördel om man arbetar för hennes

arbetsgivare. Hon anser att utseendet kan vara av vikt i interaktioner med kunden eller helt enkelt bara vara ett resultat av omedvetna processer under rekryteringstillfället. Förutom den fysiska kroppen valde flera av respondenterna att lägga huvudfokus på klädseln och dess betydelse i att åstadkomma det professionella utseendet. Hur klär sig konsulten för att uppfattas som professionell?

Julia anser att man kan klä sig hur man vill på företag X då man inte har ett kundmöte inbokat. På arbetsplatsen klär sig en del mer formellt och andra mer avslappnat, varav Julia faller in i den senare kategorin. Hon berättar att hon ibland går till jobbet i trasiga jeans och tennisskor, men att ingen bryr sig om det. I kundmöten blir reglementet för den professionella kroppen strängare.

“Jos nyt mennään asiakastapaamiseen niin naisilla pitäisi olla joko korkokengät, no korkokengät olisivat ehkä hyvät, korkokengät tai siistit ballerinatkin ehkä kävisi. Sitten no housut tai hame, se on se ja sama kunhan ne ovat puvunhousut tai hame, kauluspaita ja jakku. Öö, ehkä voi jossain olla hieman rennompikin, mutta toi varmaan. Henkilökohtainen hygienia olisi kiva, ja jos sinä päivänä, kun mennään asiakkaalle ainakin olisi huolitellun näköinen, että olisi hiukset puhtaat ja olisi meikannut ja näin.” (Julia)

Kaisa anser att det finns vissa förväntningar om hur en konsult skall se ut och klädseln är en del av dessa förväntningar.

“No minun mielestäni, jos on silleen pukeutunut siististi eikä tule silleen mitenkään liian avonaisesti tai mitään, että pitää tavallaan olla silleen *smart casual*, että kyllä minun mielestäni se on osa uskottavuuttasi, ja tuota hiukset tulee olla silleen siististi. Se on niin kuin oletuksenakin jos konsultin näkee, niin on tietysti oletus siitä habituksesta, mutta minun mielestäni myöskin se, että on hyvä ryhti ja niin kuin näin (suoristaa selkää), että et ole ihan lypsyssä siellä jossain asiakkaalla. Ja sitten sellainen positiivinen perusilme. Se on ehkä minun mielestäni se mistä se (ammattimaisuus) tulee.” (Kaisa)

Även Sanna tangerar klädseln, men väljer diskutera det utifrån det oprofessionella utseendet. Ett oprofessionellt utseende är enligt Sanna för avslöjande kläder och en make-up mer passande för en bar än för dagsljus och misskötsel av hygien, både för kvinnor och för män. Jessica har diskuterat konsultklädseln med sina kollegor och

kommit fram till en grundregel: ”Konsulten skall alltid vara 5 procent bättre klädd än kunden.” Hon motiverar sin tes genom att berätta att det handlar om möda och respekt. Konsulten är där för kunden som betalar för en tjänst och då skall konsulten visa att hen lagt minst lika mycket tid och möda på sitt utseende, men som sagt ännu 5 procent mer. Då hon jämför med tiden i start-up företaget inser hon hur stor skillnad det varit gällande klädseln, och organisationskulturen:

”[...]Det var jätteinformellt och jag började första dagen med att bygga min egen stol (skrattar). Så det var jätteannorlunda än att jobba för ett stort företag. [...] Jag måste ju till exempel börja klä ner mig för att passa in där. Jag måste börja till exempel i farkkun och sneakers på jobbet. Man var ju ändå van med att man måste lite klä upp sig till jobbet och där var det liksom att helt vad som helst hade folk på sig. Sen då jag kom till företag X så har jag igen börjat klä upp mig. I vissa fall klär jag till och med upp mig för att gå till vårt eget kontor. Det är helt jättefänigt, men folk klär sig jättesnyggt och ganska... kavaj liksom. Om man inte har ett kundmöte så behöver man inte ha kavaj eller inte ha kostym alltså, vissa har ändå kavaj liksom, men nu är det ändå jätte så där *stiff* kädtsel. För mig kändes det ändå, och jag har funderat på det här mycket. Jag tror att det har att göra med varifrån jag kommer. Jag kommer från en familj där pappa är ekonomidirektör och mamma har jobbat på bank, så de har alltid haft på sig en kostym. Så för mig kändes det som att det inte är ett jobb då man sätter sina sneakers på sig när man går till jobbet. Förr tänkte jag så. Så jag tyckte om det att jag får klä upp mig, att jag får gå i klackskor om jag vill. I början tyckte jag att det var roligt liksom, men sen tycker jag just att ganska snabbt fick jag den känslan att jag inte vill mätas hur duktig jag är på basen av vad jag har för kläder på mig. Jag vill inte att det skall vara en förutsättning att folk skall tycka att jag är bra bara för att jag har klackskor liksom. Så ändå är jag inte så vågad att jag helt skulle börja dra ner, men jag har börjat definitivt, inte alltid gå helt enligt standarden.”
(Jessica)

Som utdraget ovan beskriver är klädseln en del av förhållningssättet till arbetet. Jessica beskriver att hon har starka associationer mellan ett jobb och formell klädsel, vilket har sitt ursprung i det hon vuxit upp med. Tidigare har hon tyckt om att klä upp sig för att gå till arbetet, men nu allt mer börjat reflektera kring klädsel och utseende, samt börjat töja på gränserna en del och bryta mot normerna. Hon anser att folk lagt märke till att det är något annorlunda med henne, men att ingen skulle säga något i en så professionell och vänlig omgivning. För henne handlar det om att bära ett par 80-tals

jeans till annars mer formell klädsel eller ett knallrosa läppstift, vilket hon nu känner sig kunna bära, eftersom hon fått mer ansvar i organisationen.

”Så nog märker jag att folk reagerar på det, men den är det ju det också att det här kan jag göra nu i och med att jag varit projektledare. Jag vet att min, att ingen vill att jag ska sluta på det här företaget. Jag vet att de vill behålla mig. Jag vet att de vill ha mig där och då har jag också råd att klä mig lite mer som jag vill och nu har jag försökt att det skulle vara det jag säger som har betydelse och inte hur jag klär mig liksom.” (Jessica)

Samtidigt signalerar Jessica att det är det hon säger som är av betydelse och inte de kläder hon bär, eller den kropp hon är. Då det kommer till Jessica själv anser hon sig vara mindre del av sig själv på jobbet. Hon väljer att dämpa vissa sidor av sig själv och vara ytterst saklig, hon beskriver sig själv i arbetet som ”jätteprofessionell”. På fritiden är hon däremot en ”*storyteller*” och berättar öppet om sig själv och sitt liv. I jobbet gör hon det däremot restriktivt och går alltid saken för. ”Lite smalltalk i början, lite skämt och sen rakt på sak”. Då Laura i ett senare skede under intervjun skall beskriva hur en professionell konsult ser ut utbrister hon plötsligt ”Nyt minä ajattelen heti mieskonsulttia!” (Nu tänker jag genast på en manlig konsult). Hon skrattar åt sin insikt, och påpekar att det måste ha att göra med stereotyperna om hur en typisk konsult är och ser ut. Hon är själv väldigt medveten och klär sig enligt etikettsreglerna, men anser att den formella klädseln på sätt och vis även fungerar som ett skydd.

”Tavallaan sinun pitäisi aina olla alustavassa, tai niin kuin ensimmäisessä tapaamisessa takki päällä, ja sitten vasta ottaa pois se takki, mutta en minä tiedä, että tietääkö kukaan edes tällaisistä nippelisäännöistä ja näin. [...]Ja tavallaan ehkä myös se, että formaali pukeutuminen on vähän niin kuin univormu, ns. myös sellainen suoja, että silloin sinä et näytä sitä omaa persoonallisuutta kauheasti vaan olet siinä ammattiroolissa mikä on ehkä helpompaa silloin kun tapaa uusia ihmisiä.” (Laura)

Liisa anser att en professionell kropp är en kropp utan några störande egenskaper, men att det ändå existerar variation i hur en professionell kropp kan se ut. Man får vara personlig så länge som man inte är för urskiljbar. Utifrån ett kvinnoperspektiv nämner hon för avslöjande kläder och ett för synligt läppstift. Dessa skulle hon inte själv vilja

bära då hon arbetar. Konsulten skall enligt Liisa på sätt och vis vara färglös och smaklös för att uppfattas som professionell. På arbetsplatsen har de diskuterat mycket hur konsulterna borde klä sig i digitala konsulteringsprojekt, som blivit allt vanligare, och funderat hurdan inverkan klädseln har i att kommunicera olika inriktningar.

”Kyllä oletus on se, että sinä tavallaan konsulttina pystyt mukautumaan tavallaan mihin tahansa tilanteeseen ja ottamaan sellaisen, että sinä olet sosiaalisesti taitava missä tahansa asiakastilanteessa. Ja tietysti kaikki tuo liittyy ulkoiseen habitukseen – mitä se nyt ikinä tarkoittaakin missäkin tilanteessa.” (Liisa)

Sanna ser balansgången mellan professionalitet och kvinnlighet som utmanande. För henne handlar det om att visa att man är stolt över att vara en ung kvinna utan att framhäva det för mycket. Feminin och stolt över det, men samtidigt professionell.

”Tavallaan tasapaino siinä, että en minä missään nimessä halua vähätellä omaa kehoani ja pukeutua liian vanhasti tai vanhahtavasti, että tavallaan haluan antaa sellaisen kuvan, että olen ihan ylpeäkin siitä, että minä olen nuori nainen, mutta sitten korostamatta liikaa sitä. Että ei tosiaan voi laittaa mitään liian avonaista, liian lyhyttä tai liian pinkkiä mihinkään [...]Haluan tavallaan osoittaa, että olen naisellinen ja siitä ylpeä, mutta samalla ammattimainen. Se on välillä tosi vaikea tasapainottaa ja päätyä niiden kahden välille” (Sanna)

En av konsulterna, Maija, ansåg däremot att det inte finns någon definition på en professionell kropp och att alla kroppar kan anses vara professionella. Hon vägrade att se kroppen som något som skulle tillskrivas så mycket värde eller makt att den skulle beskrivas en dera som professionell eller oprofessionell. Men hon ansåg att det nog är lättare för konsulten om hen ”*look the part*”, d.v.s. har ett utseende i enlighet med förväntningarna. Enligt Maija innebär det att konsulten är slipad och ren och i klädväg på samma nivå som kunden, d.v.s. kundens klädkod bestämmer konsultens klädsel.

Kaisa ansåg att konsultstereotypen inte är på väg att ändras, men ifall mer tekniska eller grafiska branscher sammanförs med konsultering kan det leda till förändringar, eftersom kreativa individer enligt henne inte skulle vara villiga att forma sig enligt de normer och förväntningar som nu existerar. Hon berättar att man redan nu såg i

konsultföretag X att servicedesignteamet inte agerade helt enligt den allmänt rådande kulturen. De gick inte i kostym, pratade mer sinsemellan och var mer avslappnade. Där försökte man åstadkomma en s.k. kulturförändring och anställda uppmuntrades exempelvis till annat än att mäta sig enligt vem som arbetar hårdast eller vem som är duktigast.

4.2 DEN EMOTIONELLA KROPPEN

Under intervjun ställde jag frågan om vilka känslor som är passande att visa i arbetssammanhang, samt vilka känslouttryck som bör undvikas. Den allmänna åsikten bland konsulterna som intervjuades var att det finns vissa rum i arbetsmiljön där man kan visa känslor mer öppet medan det finns andra där känslouttrycken måste vara mer dämpade. Därtill upplevde de att vissa känslor var mer accepterade att visa än andra.

Sorg och ilska är känslor som konsulterna ansåg att bör undvikas in i det sista, men som ändå kan uttryckas i vissa rum. Ilska och irritation var sådana känslor som konsulterna ansåg sig kunna visa åt kollegor som befinner sig på samma hierarkiska nivå med dem. Dessa individer har en viktig funktion när det kommer till förbättringar i den psykosociala arbetsmiljön och stresshantering. Sorg och framförallt sorg som uttrycks i tårar, ansåg de flesta höra hemma utanför arbetsplatsen. Dessa känslor fick istället uttryckas i privata rum: på toaletten i arbetsomgivningen eller hemma, och präglades av skam. Det är något skamligt i att gråta på arbetsplatsen även om många ansåg att det säkert skulle uppfattas som ”helt ok” och att det förekommer nog på arbetsplatsen, men att de själv inte skulle vilja vara i den situationen.

Liisa har fått feedback av sina kollegor att hon visar för mycket känslor på arbetsplatsen. Om hon är irriterad eller frustrerad visar hon det åt sina teammedlemmar, vilket nu diskuterats med kollegorna. En del anser att det bra att vara öppen med sina känslor medan andra vill se ett mer avhållsamt arbetsjag. Det är ytterst individuellt anser Liisa. Ändå skulle hon aldrig gråta på arbetsplatsen och då hon en

gång fick dålig feedback från kunden, vilket hon tog väldigt hårt, utlöstes känslorna först då hon var hemma. En strategi som hon ofta tar sig till vid misslyckanden.

“[...]Minä vedän ne (itkupotkuraivarit) himassa ja sitten käytännössä yritän vain parantaa suoritustani seuraavalla kerralla. Että kyllä minulla on ainakin itsellä sellainen tunne, että täytyy purkaa sitä tunnetilaa, mutta en minä tietenkään sitä työpaikalla tee.”

Liisa anser att män sällan tar dessa feedback-situationer så hårt som kvinnor. Hon vet inte om det har att göra med hur öppet män visar sina känslor eller om de lyckas blockera det bättre och således inte bry sig lika mycket om andras åsikter.

“En minä haluaisi töissä tavallaan, en minä haluaisi töissä itkeä, vaikka oman esimiehen edessä tai näin. Se tuntuisi kyllä kauhealta” (Laura)

Citatet ovan är ur intervjun med Laura och även om hon själv aldrig skulle vilja gråta framför exempelvis sin förman, tycker hon ändå att det är mänskligt att gråta och visa känslor. Hon påpekar att alla är vi människor och ingen gör arbetet åtskild från sina känslor, men det är inte acceptabelt att vara arg eller tappa tålamodet anser hon. Hon har själv råkat ut för en väldigt elak och utmanande kund en gång under sin karriär och berättade hur hon då hamnade gå in på toaletten för att gråta ut. Hos kunden är det mer begränsat och situationerna är mer professionella. Inom företaget, och inom det egna teamet har man utvecklat relationer som Laura beskriver som ”*beyond sen ammatillisen*” och då är det också mer accepterat att visa känslor. Laura anser att det är i första hand projektledaren som bär ansvaret över det allmänna humöret i teamet. Om team-medlemmarna är stressade eller atmosfären är spänd är det på projektledarens ansvar att hantera emotionerna i gruppen.

Jessica som själv är i projektledarens roll tänker lika och försöker alltid dämpa sina känslouttryck i teamet. Hon anser att team-medlemmarna inte skall behöva ”delta i politiken” som sker bakom själva projektarbetet och därmed inte behöva involveras i det som orsakar henne stress. Hon beskriver det som hennes ”fight”. Hon minns också

att någon sagt åt henne att arbetet som chef eller ledare innebär det att man måste kunna handskas med dåliga nyheter, vilket hon nu håller på att lära sig.

“[...]Jag borde aldrig visa om jag är arg, eller om jag är stressad eller irriterad. Det borde jag inte. Jag får visa om jag är glad, men det skall också helst vara dämpat, men just de där negativa känslorna speciellt... jag måste ha argument för det. [...] Jag skulle nog skämmas om jag skulle vara ledsen på jobbet. Då skulle jag nog hellre vara hemma liksom. Inte är det så långsökt egentligen. Just då förra hösten när vi hade så sjukt mycket att göra så, inte skulle det ha varit så långsökt att jag skulle bara ha brutit ihop och börjat gråta. [...]Nog är det glädje och stress som är sådär allmänt accepterade. Fast man måste kunna hantera det. Det där är spännande. Jag har inte tänkt på det så mycket. Också spännande.” (Jessica)

Alla konsulter ansåg att man måste vara väldigt försiktig med vilka känslor man visar åt kunden. Jessica menar att man hamnar jobba hårt för att kunden inte ska kunna se att man är stressad. Då måste hon istället kunna ventilera åt sitt arbetspar. Han är en av de få personer i hennes arbetsgemenskap som hon kan säga rakt ut om hon är arg på kunden, eller arg på livet. Som konsult hamnar man inte enbart hantera sina egna känslor utan konsulten hamnar även ibland hantera kundens stress och ta åt sig av deras bekymmer.

” [...]Kyllähän se on usein niin, että jos konsultti menee sinne niin se ei yleensä ole mikään helppo asia mitä silloin ratkotaan tai sitten jos on vaikka henkilöstövähennyksistä kysymys tai organisaatiomuutoksista niin ne ovat aina vähän sellaisia missä kaikki on siellä aika stressaantuneita, että ei ole vain, että joku tiimissä on vähän stressaantunut vaan se voi olla myös niin, että asiakas purkaa stressinsä sinuun. Niin kuin sillain jollain tapaa, että se ei ole ollenkaan tavatonta, että sitten konsultteja vähän silleen...Että kun he eivät ole heidän kollegoja, että voidaan vähän sanoa mitä vain. Ja johto on usein vähän sellaisia persoonia...tai monet...jollain tapaa...Tai sellaisia aika vahvoja ihmisiä kuitenkin, että eivät he välitä siitä mitä he sanovat muille tai muiden tunteista kovin paljon.” (Kaisa)

Kaisa anser att ledningen avlastar en del av sin stress på konsulten, och eftersom konsulten inte ses som en kollega tycker hon att de tänker sig kunna säga lite vad som helst. Maija har liknande upplevelser och anser att kunder ofta berättat åt henne om väldigt personliga ärenden som hon själv inte skulle berätta i arbetssammanhang. I

sådana situationer vill kunden bara att konsulten ska veta och lyssna, och det räcker med att konsulten visar empati.

”Sinä et ole kaveri, niin silloin minä pysyisin aika paljon siinä asiantuntijan roolissa. Totta kai siis, aitohan siinä kuitenkin ollaan [...]Ehkä se on enemmän, jos se on jokin teidän yhteinen asia, niin silloin teillä on siihen liittyvät yhteiset tunteet ja sitten niitä voi kalibroida, mutta minä en toisi hirveästi minun henkilökohtaista, tosi henkilökohtaisia tunteita asiakontekstiin.”
(Maija)

Det verkar finnas en gräns mellan att vara expert och att visa personliga känslor. Om man överskrider gränsen uppfattas man inte då längre som en expert eller som professionell?

” [...]Asiakkaan kanssa pitäisi enemmänkin olla, että kaikki on aina hyvin ja mukavasti. Se on sitten sellainen, että jätetään kollegoiden väliseksi, jos joku ei menekään aina niin hyvin.”
(Maija)

Sanna anser att alla frustrationer och negativa känslor förblir mellan kollegorna i teamet. Även om kunderna visar mycket känslor själva, och speciellt den kunden som hon arbetar med då intervjun utförs beskriver hon som väldigt öppen och rak, anser Sanna att hon ändå bör vara avhållsam och behärskad (fin. *hillitty ja hallittu*).

Julia anser att det är lättare att visa känslor inom teamet eller med ett arbetspar som man står nära. Hon har inte själv gråtit på arbetsplatsen, men hon har flera vänner utanför företaget som arbetar inom andra globala företag som berättat att det brukar låsa sig in på toaletten under arbetsdagen för att de har det så hemskt. Julia anser att det nog skulle vara bättre om man kunde visa sina känslor öppet istället för att hamna gråta på toaletten och sedan fortsätta arbeta som inget hänt. Hon anser dock att man måste inse att det här är ditt jobb som du får lön för och ibland är det mindre roligt, men måste klara av att sätta saker i perspektiv.

Enligt Kaisa var emotionerna starkt närvarande under de mer stressande perioderna i konsultföretaget. På grund av sömnbrist, stress och höga adrenalinhalter var känslorna ofta på ytan och det var inte ovanligt att någon grät under arbetsdagen.

“No kyllä sinä näet ihmisiä siellä itkevän aina välillä. Niin kuin se purkautuu ihan se stressi. Ollaan aika perfektionisteja ja sitten ollaan niin kuin aika kireitä sitten niin kuin hetkellisesti. Kyllä sinä näet sen, että niin kuin ne ovat vähän hiljaisempia ne ihmiset, kun normaalisti. Ilmeestä näkee, niin kuin jostain ihmisestä, kun tehdään paljon töitä. Kyllä sen niin kuin huomaa sitten niistä ihmisistä.” (Kaisa)

Inom teamet får man ganska bra stöd, eftersom de flesta någon gång varit i samma situation. Ifall känslorna tar över jobbet eller tar sig ut över teamet så anser Kaisa att man kanske måste ta ett steg tillbaka och fundera om det är rätt arbetsplats för dig. Det är även något som psykologiska test utser att mäta under rekryteringsskedet. Det vill säga hur bra är individen på att hantera stress och hur väl hanterar man problemsituationer där man sällan kan ta distans till arbetet utan hela tiden har något som kräver en lösning.

4.3 DEN BELASTADE KONSULTKROPPEN

”Det är det sista jag tänker på då jag lägger mig, och det första jag tänker på då jag vaknar” (Jessica)

Inom konsultbranschen måste anställda ofta stå ut med långa arbetsdagar, för lite sömn, stress och osäkerhet, vilket kan ha en tydlig inverkan på kroppen och framförallt på upplevelser kring kroppen. Kroppen, som onekligen fungerar som ett arbetsredskap, även inom konsultbranschen, är något som inte uppmärksammas i allmänhet förrän den har en begränsande inverkan på arbetet. Konsulterna uppvisar alla en djup önskan om att arbeta mindre för att bättre kunna ta hand om sig själv och sina kroppar, samt för att ha tid för sitt privatliv, samtidigt som det upplever att långa arbetsdagar är något som starkt karaktäriserar konsultering.

”Det är ju projektbaserat och i slutet av ett projekt är det i regel alltid massor att göra. Så min höst var helt galen. I oktober och november jobbade jag i praktiken hela tiden. Jag jobbade veckoslut och jag jobbade säkert tolv timmar per dag. Tio till tolv timmars dagar och veckoslut. [...]Det är sjukt tungt, men man vet att det kommer att ta slut i något skede. Det här är nu bara ännu en tid. Man vet inte när det tar slut, men man vet att det tar slut. Vi sitter i samma båt och fast det är ibland helt förjävligt, men vi har ett stort projekt och vi är snart färdiga [...] Så länge det inte fortsätter i så där galen takt så kan man göra det en tid utan att behöva en månads burnout-semester liksom, men det måste vara tillfälligt.”

Jessica anser att man nog orkar med ett ansträngande projekt en tid, eftersom man vet att det kommer att ta slut och att slutresultatet kommer att göra arbetet värt de uppoffringar som hon hamnar göra under en sådan period. Själv anser hon sig behöva återhämta sig efter ett större och mer tidskrävande projekt. Under hösten arbetade hon i snitt över 70 timmar per vecka, och då julen kom blev hon sjuk och var sjukskriven i två veckor. Det upplevde hon som en tid för återhämtning. Dagen efter intervjun skulle Jessica åka på en veckas semester som hon bokat en tid sedan, men nu då det lugnat ner sig på jobbfrenten och hon fått sin två veckors sjuksemester (3–4 månader sedan) har hon börjat fundera om över huvud taget behöver semestern och om hon borde spara den till sommaren istället. Jessica anser att för hennes chef som jobbat en längre tid som konsult att allt det här är vardag, ”hon tar inte åt sig lika mycket” och Jessica upplever att chefen inte tycker att det är så tungt som hon gör. För tillfället upplever Jessica sig inte som stressad, men beskriver att hon inte heller mår riktigt bra hela tiden. Det skulle ha varit värre om jag frågat henne för tre veckor sedan, men hon konstaterar att det är olika motgångar som hon måste handskas med hela tiden.

”Der var någon som sade att det att man jobbar som chef eller ledare för ett företag, är det att man måste kunna handskas med dåliga nyheter. Lite av den där samma känslan. Jag håller på att lära mig hur jag skall hantera dåliga nyheter.” (Jessica)

Gemensamt för alla konsulter som intervjuades är upplevelsen om att arbetsbördan tenderar att bli för tung mot slutet av ett projekt så att det inte längre går att ta distans till arbetet. Kaisa anser att det har helt enkelt att göra med arbetets karaktär. Det är svårt att förutspå hur svårt det kommer att vara att få tag på olika uppgifter som krävs

för ett projekt och då är det även svårt att förutspå den slutliga arbetsmängden. Man måste först bekanta sig mer ingående med företaget man arbetar för och då kan det vara så att man redan gjort upp en för optimistisk tidsplan. Kaisa anser att stressen är ganska påtaglig i arbetsomgivningen.

“[...]Kyllä siellä monet ovat aika stressaantuneita. Sen näkee siellä ja kuulee. Onhan se sellaista kovan paineen alla työskentelyä aina välillä, mutta sitten välillä voi olla sellaisia konsultoinnin kulta-aikoja, että sinulla on kiva projekti tai semmoinen kohtuullisen helppo ja järkevä työmäärältään ja näin...” (Kaisa)

Det finns vissa tider då det alltid är väldigt hektiskt i organisationen och då är det inte ovanligt att människor brister ut i gråt. Oftast är det en kombination av stress och sömnbrist som utlöser dessa gråtattacker. Då intervjun utfördes hade Kaisa precis haft sin första arbetsdag som intern konsult för ett annat företag än det som intervjumaterialet baserar sig på. Arbetsmängden var en stor orsak till att hon sade upp sig från företaget i fråga, men även den hårda arbetskulturen bidrog till beslutet. Konsultföretaget som hon arbetade för använder sig av olika psykologiska test för att redan under rekryteringsskedet utreda hur stresståligen anställda är och sälla bort de individer som inte kommer att klara sig i den ansträngande arbetsmiljön. Hon anser sig själv vara ganska stresstålig, men mycket av hennes fritid gick åt till att ta hand om sig själv för att klara av det påfrestande arbetet. Då hon hade en alldeles ledig dag så motionerade hon mycket, men under de perioder då man arbetade även under veckosluten anser hon att det var omöjligt att ta distans till arbetet. Då blev veckosluten att handla om att träna, äta bra, och sova. Man måste försöka sova för att maximera sin uthållighet. Alla aktiviteter under veckosluten skall fungera som återhämtning.

”Et sinä lähde bailaamaan silloin viikonlopuksi koska sinä et silloin jaksaa, jos sinä et ole nukkunut tarpeeksi ns. rästiin. Että kyllä se on rankkaa. Minä en tiedä kuinka sellainen ihminen jolla ei ole hyvä jaksaminen ja hyvinvointi pärjää. Eihän silloin voi jaksaa sellaista kauhean pitkää päivää koska sinun pitää olla myöskin skarppi.” (Kaisa)

Kaisa påpekar att det inte heller är bara det att du ska orka med de långa arbetsdagarna utan du måste även vara skärpt och på alerten. Uppoffringar som konsulter gör för sitt

arbete handlar om att ge upp en del av sin fritid, regelbundna hobbyer, att ta hand om sig själv, sköta hemmet m.m. Laura anser att konsultyrket haft en ”rupsauttava” effekt på hennes kropp, vilket innebär att hennes kropp och utseende ”förfallit” som en effekt av arbetet. Hon hinner inte röra på sig tillräckligt, hon sitter för mycket och sover för lite. Samtidigt anser hon att det finns det en slags idealisering kring att arbeta hårt, att arbeta långa dagar på och samtidigt ta hand om sig själv. Det finns en slags subtil konkurrens konsulterna emellan, vilket ibland leder till jämförelser just i vem som igen jobbat till klockan 5 på morgonen. I organisationen arbetar man dock aktivt för att motverka övertid och s.k. *face time* där den anställde befinner sig på arbetsplatsen utan större skäl eller behov. Konsulterna får själv utvärdera sina upplevelser i slutet av varje projekt som sedan utnyttjas för att utveckla bättre processer.

Laura hade en mer extrem bild av konsultyrket innan hon började och tänkte att hon skulle hamna jobba alla veckoslut m.m., vilket hon inte gjort en enda gång under sin karriär. Hon brukar nog sköta jobbärenden och göra förberedelser på söndag kväll, men ser inte det som en arbetsdag. Vissa kortare (2–5 veckor långa) projekt anser hon lätt bli väldigt intensiva och där arbetstimmarna kan vara allt mellan 70–80 timmar. Laura har ändå aldrig hamnat jobba dygnet runt, utan som bäst har hon jobbat till klockan 3 på natten, men anser att de rykten som sprids är mer extrema jämfört med verkligheten. Laura anser att arbetsgemenskapen är den största orsaken till att man orkar arbeta så hårt man gör. Alla är väldigt unga i arbetsgemenskapen och det ordnas mycket evenemang, fester och jippon. Laura upplever arbetsomgivningen nästan som en förlängning av universitetslivet, något som Kaisa även påpekade i sin intervju. För att vara en framgångsrik konsult anser Laura att man måste förutom att vara skarp och proaktiv, bör man även ha ihärdighet och vara bra på att prioritera. Hon ser däremot inte en lång karriär på konsultföretag X, och en av orsakerna är just arbetsbördan. Hennes framtida familjdrömmar med en man som även han arbetar som konsult gör det omöjligt för arbetssituationen att förbli oförändrad.

Julias liv är handlar under intervjutillfället om att gå på jobb, komma hem från jobbet, äta, sova och börja om igen. Det finns inte så mycket tid över till annat, men hon ser

ingen orsak att klaga över det. Man får bara bita ihop. Dessutom anser hon att brådska och stress är subjektiva upplevelser och ibland förvånas hon över hur hennes kollegor upplever vissa situationer. Som det redan framkommit förknippas konsultarbetet ofta med långa arbetsdagar och en arbetsmängd som faller utanför arbetarrörelsens strävan om 8 timmars arbete, 8 timmars frihet och 8 timmars vila. Då arbetsbördan minskar kan det igen leda till negativa känslor och ha en inverkan på den egna yrkesidentiteten. Liisa beskriver hur de under en 6 månader lång period hade väldigt få projekt att arbeta på, vilket påverkade negativt på arbetstillfredsställelsen.

“[...]Jengi oli penkillä aika paljon. Elikkä tavallaan ei ollut asiakasprojekteissa kiinni niin silloin huomasi, että se niin kuin syö työntekijöitä yllättävän paljon. Että kyllä se niin kuin tällä alalla, että sinä saat tehdä töitä paljon niin kyllä nostaa ennemminkin sitä työtyytyväisyyttä, toki pitkällä aikavälillä täytyy huolehtia, että tekee jotain muutakin.” (Liisa)

Konsultyrket bygger på vissa premisser som de flesta förväntar sig att bemöta i arbetet. En av dessa premisser är att då man arbetar som konsult arbetar man mycket. Liisa anser att då man inte jobbar hårt äter det upp en del av ambitionerna och påverkar negativt arbetstillfredsställelsen. Nu har dock projektmängden återgått till det vanliga och hon uppger sig arbeta 40 timmar då det inte är bråttom och under mer krävande situationer 60–70 timmar i veckan. Genom att spela salibandy lyckas Liisa lösgöra sig från arbetet mentalt, eftersom spelet kräver hennes totala koncentration. Jessica har däremot upplevt seglingen som ett sätt för henne att koppla bort allt som tillhör arbetet. Hon tävlingssegrar och hon måste vara väldigt fokuserad. Träningarna tar ungefär tre timmar och under dessa tre timmar tänker hon inte alls på sitt projekt, men då båten närmar sig hamnen börjar allt så småningom komma tillbaka. För henne är det också viktigt att tala om annat med sina kollegor och sin chef. ”Det är, jag vet inte om det *makes sense* till någon annan, men det är jätteviktigt för mig. Just att i vår relation, vi kan också prioritera att prata om sådant som inte bara är jobb.” Det känns för henne som att de då lägger problemet på is och att det ger intrycket om det är bara ett problem av många, men att problemen kommer att komma och gå. Det löser sig.

De flesta av konsulterna berättar att de tidvis upplevt sömnproblem under stressiga tidsperioder och märker hur stressen börjar påverka välmåendet och livet utöver arbetet. Då arbetet alltid kommer först blir fritiden till för att ta hand om kroppen för att klara av arbetsbördan, samt för att hantera stressen.

Sanna anser att till skillnad från vissa konsultföretag har de inte i konsultföretag X en sådan kultur där juniorerna skulle sitta på kontoret sent in på natten fast det inte skulle finnas något att göra, eller att den som jobbar mest skulle vara den häftigaste personen. Ändå upplever hon att arbetsdagarna ofta drar ut och att hon inte kan direkt få sömn då hon kommer hem, vilket ofta leder till sömnbrist. Hon märker också direkt hur stressen påverkar sömnen. Både Sanna och Julia har börjat själv sätta gränser då det kommer till hur tillgängliga de är på fritiden. Julia anser att om man svarar på kunders e-postmeddelanden på kvällen förväntar de sig det även i framtiden. Sanna har kopplat bort alla aviseringar från telefonen, eftersom hon upplever att tankarna snurrar bara i olika arbetsärenden om hon ser alla meddelanden som kollegor eller kunder skickar.

Maija uppger att hon arbetar i genomsnitt ca 60 timmar i veckan. Hon upplever att arbetsmängden både äter upp och ger henne energi. Då hon arbetar på ett utlandsprojekt anser hon att hon kan göra långa dagar, eftersom du inte har annat att göra där. Hon gillar att utmana sig själv och vill även i framtiden arbeta utanför sin bekvämlighetszon. Annars skulle det vara tråkigt. För att ta distans till arbetet tränar hon. Maija har tävlat i badminton ända in i vuxenåldern och skulle önska sig mer tid att ägna sig åt träning. Speciellt anser hon att resandet begränsar hennes möjligheter att träna och äta den mat hon vill äta, vilket har även en effekt på kroppen. Ibland upplever hon att hon inte kan prestera lika bra för att hon sovit för lite, men hon gillar ändå att jobba under lite extrema förhållanden och ser det mer som en utmaning.

4.4 DEN SEXUELLA KROPPEN

Ett tema som behandlades i intervjuerna är upplevelser om hur kvinnokroppen kan framkalla oönskad uppmärksamhet och även fungera som ett hot mot konsulternas professionalitet. De kläder som den kvinnliga konsulten bär ska inte avslöja för mycket, likaså måste beteendet vara ytterst professionellt så att inga misstolkningar sker. Jag väljer att kalla detta tema för den sexuella kroppen, eftersom den kropp som beskrivs är inte den kropp som befinner sig i arbetskontexten som är tillföra en arbetsprestation utan det är en kropp som upplevs som någonting utöver det professionella. En kropp som kan i vissa sammanhang upplevas som farlig för sin bärare, en kropp vars skepnad man vill täcka och på så vis dölja. I flera av dessa berättelser blir makt ett annat återkommande tema. Både i hur konsulten upplever sig ha möjlighet att säga ifrån vid tillfällen då en kund eller förman behandlat konsulten oprofessionellt, men även i form av makt som konsulten nu har eftersom hon behandlats så. Med tanke på att konsulter jobbar på uppdrag från kunden, ofta väldigt intensivt, kan situationer där kunden överskrider en viss professionell kutym vara väldigt svåra för konsulten. Nedan beskriver Kaisa sina upplevelser om den oönskade uppmärksamheten som hon fått. Både från kundens sida, men även av kollegor och förmän.

“No kyllä se on tietysti silleen, että sinulla voi olla miesasiakkaita, jotka käyttäytyvät vähän epäsovivasti tai kommentoivat sinun ulkonäköäsi esimerkiksi, jos olet naisihminen. Kyllä...Ei se ole mitään epätavallista. On minua esimerkiksi useat asiakkaat pyytäneet treffeille, mutta enhän minä, minähän olen siellä kuitenkin, minut on palkattu...että minä olen siellä. Että ei se tietenkään liity minun ammatilliseen imagoon se, että minä siellä flirttailisin niiden kanssa. Vaan, että minä olen ollut hoitamassa siellä sitä, mutta sitten täytyy painaa aika villaisella sellaiset asiat, mutta ei se tietenkään, että en minä usko, että miehet kuitenkaan ehkä niin paljon tuollaista kokevat, kun naiset.” (Kaisa)

Enligt utdraget ovan hamnar Kaisa ofta själv vara den som drar gränserna för att minimera det beteendet som hon själv upplever som opassande och ändra på sitt eget beteende ifall hon vill behålla en professionell relation till sina kunder och kollegor. Då Kaisa arbetar med kunder eller medarbetare hamnar hon känna efter och avläsa hur

motparten uppfattar situationen. Ifall hon känner att motparten tolkar situationen som att det finns ett intresse från hennes sida utöver arbetet tillsammans drar Kaisa sig tillbaka. Då minskar hon på det sociala umgänget och agerar ännu mer professionellt. Hon har flera gånger blivit utsatt för denna typ av oönskad uppmärksamhet både från kunderna och kollegorna. De situationer där det oprofessionella beteendet sker i konsultföretaget anser Kaisa vara de svåraste att hantera. Kaisa påpekar också att arbetskulturen i konsultföretaget och konsultbranschen överlag är mer tillåtande för ett sådant beteende. Hon anser att det finns en del väldigt självsäkra och även självgoda individer som kan bete sig som de vill i en sådan arbetsomgivning, eftersom kulturen tillåter det. Alla vet om det som försiggår och att det är alldeles oprofessionellt, men eftersom de individer som beter sig oanständigt/trakasserar kvinnor i företag X sitter på maktpositioner väljer de flesta att nonchalera dessa situationer, eftersom de är oroliga över hur det skulle påverka deras karriär eller deras framtid inom organisationen.

“Minulla on ollut manageri, joka tavallaan keksi meille, että me ei tehty lainkaan samoja töitä, me ei mitenkään... Niin se rupesi keksimään meille yhteisiä projekteja. Pyytelemään jonnekin vapaa-ajalla vähän pilke silmäkulmassa, ja minä en ole ainoa jolle se teki näin meillä, että on tämän tyyppisiä, ehkä vielä seniorimpiakin siitä vielä, jotka valitsevat sieltä sellaisia omia uhrejaan. Ja kyllähän se on se hierarkkinen rakenne niin, että jollain ihmisellä voi olla ihan kauheastikin vaikutusta sinun uraasi. Niin sehän on ihan epäammattimaista ja kaikkihan sen tietää, jos joku käyttäytyy noin, että minun mielestäni se kannattaa jättää vähän omaan arvoonsa. Että eihän se kivaa ole. Jos et halua sitä huomiota siltä ihmiseltä lainkaan ja jos se vaikuttaa sinun ammatilliseen uraan niin onhan se kamala tilanne. Kyllä sitä aika paljon tuolla yrityksessä X oli.” (Kaisa)

Julia upplever sig ha under flera tillfällen fått oönskad uppmärksamhet för sin kropp i arbetssammanhang. Det har skett på företagets fester där alkohol avnjutits där vissa förmän visat att de uppskattar henne för annat än hennes arbetsprestation. Hon har inte upplevt det som sexuella trakasserier, men anser att många kunde uppleva det som så. Det har varit frågan om smicker på ett sätt att hon förstår att hon upplevs som en attraktiv kvinna som uppskattas för sina yttre attribut. Hon har hanterat dessa

situationer genom att göra det till ett skämt ("lekkeriksi"), men upplever sig ha en makt över de personer som gjort dessa närmanden.

"Minulla on tavallaan siinä jotain, minä en nyt löydä sitä suomenkielistä sanaa, mutta *leverage*, eli minulla on jotain mitä minä voisin loppupeleissä käyttää panoksina jotain muuta kohtaan niin kuin niillä, mutta minä pidän ne omana tietonani. Toisesta korvasta sisään ja toisesta korvasta ulos. Ikinä minusta ei ole, minä en ole kokenut, että minua, se ei ole ikävällä tavalla tai ällöttävällä tavalla seksualisoimista, vaan se on ollut vähän semmoista, että tai minä olen ainakin kokenut sen ihan hyvällä sanottuna, mutta joo, sopiiko sellainen sanottavaksi - se on aina henkilökohtaista." (Julia)

I den organisationen som Julia arbetar för är det förbjudet att inleda förhållanden mellan förman och anställd, även om det händer att det sker något utöver det professionella på arbetsplatsen. Liisa anser att eftersom vissa oönskade beteenden skett i en arbetskontext vill hon inte göra dem till ett större ärende. Det betyder inte att hon skulle acceptera ett sådant beteende, men upplever att situationen skulle bli svårare för henne om hon skulle ta upp det med någon inom organisationen. De beteenden som hon hänvisar till är att någon klappar henne på rumpan eller gör andra fysiska närmanden, men hon tror att de sker på alla firmafester där det är alkohol inblandat. Jessica upplever att hon får mer oönskad uppmärksamhet på deras kontor än hos kunden. Hos kunden är det "*strickly business*", men på kontoret får hon ibland en känsla av att "*Vänta nu, jag tycker inte om den där blicken jag just fick*". "*Att nu tittar någon på mig inte med ett professionellt öga utan med ett annat öga liksom*". Jessica vill inte uppfattas som en söt flicka på arbetsplatsen och då någon ger henne dessa blickar väljer hon att inte ge något gensvar, utan att undvika personen i fråga.

De flesta av konsulterna uttalade sig om att arbetsklädseln inte får vara avslöjande utan måste täcka tillräckligt av kroppen för att passa in i den professionella miljön.

"Enhän minä nyt missään nimessä halua pitää mitään liian paljastavia vaatteita tai liian kirkasta huulipunaa, jos minä olen, niin kuin teen töitä." (Liisa)

Det fanns tankar om att man då inte skulle uppfattas som professionell eller trovärdig p.g.a. olika stereotyper som existerar. Medarbetare och kunder skulle fokusera mer på det man har på sig eller kunna bli attraherad av en och då skulle man inte klara av att fokusera på det jobb man är där för att utföra. Samtidigt ansåg exempelvis Liisa att det handlar om att man som konsult också förväntas kunna utföra en situationsbedömning och ifall man klär sig i för döljande kläder har man uppenbarligen inte lyckats med att bedöma situationen tillräcklig väl.

4.5 DEN KVINNLIGA KROPPEN

Det är tydligt att kroppar som bryter normen blir mer synliga i arbetsomgivningen. Kroppar som befinner sig i fel utrymme måste jobba hårt för att övertyga andra om sin kompetens och eventuella misstag blir lätt uppmärksammade. I industriföretagen i Finland är majoriteten av ledningen män, vilket innebär att en kvinnokropp i den omgivningen ibland kan stå ut. Det här är något som Maija som studerat industriell ekonomi och arbetat mycket med konsultering av industriföretag lagt märke till. Hon anser att det inte direkt har att göra med kroppens attribut utan har mer allmänt att göra med det att man är kvinna.

“Kyllähän sitä joskus huomaa, jos sinä kävelet esimerkiksi jossain teollisuusfirmassa, jossa ei ole ketään muita, kun miehiä. Kyllähän sinä herätät huomiota. Ei se ole sinänsä niin kuin mitenkään minun kropan attributteihin liittyen, se on yleisesti siihen, että sinä olet nainen. Sinä olet vähän erikoinen, mutta ei niin, ei oikein muuta. On joku asiakas, joku vanhempi, sanonut, että niin kuin vähän tytötellyt. Ollut niin kuin “mikäs tässä nätin tytön kysymyksiin vastatessa”, mikä nyt sinänsä, siitä ei tule hirveän asiantuntijaolo.” (Maija)

4.5.1 Trovärdighet

“[...]Sitähän aina sanotaan, että “fake it til’you make it” - niin se taitaa tulla konsultoinnista.” (Kaisa)

Citatet ovan är ett utdrag från intervjun med Kaisa där hon beskriver hur det är att arbeta inom konsultbranschen. Ibland måste man bara intala sig själv att man vet vad man talar om och vad som förväntas av en, även om osäkerheten kring den egna

arbetsprestationen ofta är starkt närvarande. Osäkerheten har varit speciellt påtaglig i början av arbetskarriären då Kaisa lärde sig att det inte är passande att ställa frågor i den nya arbetsmiljön som hon befann sig i. Om man inte visste något skulle man inte visa det för andra utan "googla" istället. Kollegorna upprepade det åt henne tills hon förstod vilka normer som existerade inom arbetsplatsen: att det är upp till en själv att ta reda på det man inte vet eller förstår. Ifall projektledarna uppfattar dig som svår kommer de inte att vilja ha dig i sina projekt, menar Kaisa.

"Jos työskentelet yrityksessä X eri tavalla, kun joku manageri niin se ei halua välttämättä työskennellä kanssasi uudelleen koska sinä olet vaivaksi, että sinun täytyy olla silleen, että "joo, okei", kirjoittaa kaikki ylös ja sitten menet omalle paikalleesi ja mietit, että mitä ihmettä!"
(Kaisa)

Förutom det att projektledarna inte har tid eller tålamod att stå till hjälp existerar det heller ingen kultur som bygger på hjälpsamhet kollegorna emellan. Kaisa beskriver att alla anställda på företag X har höga ambitioner, och då är din framgång som konsult ett hinder för dem. Om du uppfattas som en god konsult kommer du att bli erbjuden de bästa projekten och förmodligen få en befordran i framtiden. Således framstår kulturen som ytterst tävlingsinriktad och arbetspråket beskriver hon som typisk "konsultjargong" eller "utvecklingspråk" (fin. kehityskieltä).

"Konsultoinnin sisällä on tällaisia omia lähestymistapoja, kuten vaikka jokin kirjainlyhennelmä, jonka joku, vaikka sanoo sinulle, vaikka silleen, "MCP:ssähän oli silleen, että...". Sitten sinä olet vain silleen, että "Hmm." ja sitten sinä menet taas googlaamaan."
(Kaisa)

Kaisa skrattar ofta då hon beskriver sina första tider på konsultföretaget X, men skrattet i kombination med det hon berättar tyder på att det inte nödvändigtvis är frågan om genuint positiva känslor som hon uttrycker. Speciellt då hon efteråt frågar ifall jag blivit förskräckt av alla hennes historier om konsultbranschen. Hon säger det ännu en gång då vi efter intervjun går samma väg från Musikhusets café mot Posthuset i Helsingfors. "Hoppas jag inte skrämde dig. Jag är bara väldigt känslig för sådant här. Säkert känsligare än de flesta." Vad hon menade med "sådant här" är fortfarande

tvetydigt för mig, men jag antar att hon oroade sig för att hennes upplevelser skulle ha en inverkan på mina framtida karriärsval. För att klara sig i konsultbranschen och uppfattas som trovärdig anser Kaisa att hon måste vara hård, hårdare än i privatlivet, samt mer professionell åtminstone i början.

“No siinä (johdon edessä) täytyy olla vähän sellainen tiukempi aluksi, että sellainen ammattimaisempi. Ei kannata välttämättä mennä sellaisena, että hihittelee ensimmäisenä. Pyrkii ensin antamaan sen ammattimaisen kuvan, että sen jälkeen suhtautuu ihan hyvin, mutta kyllä sinun pitää aina jollakin tapaa todistaa itsesi. Suhtautuminen voi alkuun olla vähän sellainen skeptinen. Ei kaikilla, ei kaikilla ollenkaan, mutta ylipäättään nuoriin ihmisiin, että oletko sinä kokenut ja oletko sinä kyvykäs auttamaan meitä tässä ongelmassa, jota me ei edes osata ratkaista. Ne ovat usein sellaisia vanhempia, ja kyllä minä sen ymmärrän, ja jos minä vaikka palkkaisin nyt konsultin niin minä olisin todella kriittinen siitä, että kuka se on.” (Kaisa)

Det handlar dock inte enbart om att vara trovärdig och professionell framför kunden utan Kaisa menar att man även hamnar vara strikt och hård internt för att uppfattas som ”*en trovärdig del av gruppen*”. Hon upplever att det finns press på att vara tillräckligt hård och stark inom företaget utan att uppfattas som svår. Det är även de sociala färdigheterna och hur kunden uppfattar konsulten som leder till avancemang inom företaget, anser Kaisa.

”[...]Kyllä siinä ylennykset tulee siitä, että näytätkö sinä semmoista jotain osaamista asiakkaiden kanssa, että se ei ole vain sellaista kirjaviisautta vaan sinun pitää myös olla hyvä ja uskottava myöskin. Että jos olen siellä esimerkiksi nähnyt, että jotkut fikset ihmiset eivät ylenekään [...] niin sitten se ehkä liittyy siihen, että heillä ei ole tarpeeksi hyvät sosiaaliset taidot, että voivat olla projektimanagereita tai muuta.” (Kaisa)

Liisa anser, precis som Kaisa, att man ibland hamnar ”fejka” som konsult, eftersom arbetet ofta kräver det att man anammar mycket information på en väldigt kort tid. Då kan kundmöten gå åt till att utvärdera hur mycket man egentligen vågar uttala sig om ämnet som behandlas och hur mycket måste man läsa på senare. Liisa anser att i sådana situationer ligger trovärdigheten på spel, vilket hon ser som ett problem. Flera gånger handlar ett nytt projekt om att hoppa in i något alldeles nytt som man förväntas vara

expert på. Då handlar det om att övertyga kunden om sin expertis, att inte avslöja sin okunskap och utvärdera den egna kompetensen för att få projektet slutfört. Förutom att man inte alltid har all den kunskap som krävs då ett projekt inleds anser Liisa att åldern, d.v.s. ett ungt utseende, kan ha en negativ inverkan på hur trovärdig man uppfattas av utomstående. Liisa anser att även kroppen kan ge väldigt olika intryck. Hon anser att hennes manliga kollega som dessutom ser äldre ut och har en större kroppshydda har bättre förutsättningar för att uppfattas som trovärdig än hon.

“[...]Välillä se uskottavuus kärsii siitä ihan selkeästi, että minä olen tai näytän nuorelta. Jos minä vertaan saman ikäiseen mieskollegaani, joka on minun mielestäni vähän vanhemman näköinen ja sitten se on myös ihan helvetin paljon kookkaampi kuin minä. Niin sitten kun sellainen iso kookas mies tulee siihen tilaan ja tuota laukoo mielipiteitään niin kyllä minä sanoisin, että se on niin kuin...on sen niin kuin helpommat lähtökohdat olla siinä tilanteessa uskottava kuin minun.” (Liisa)

Eftersom det i genomsnitt är fler män som hon konsulterar och det handlar om mer maskulina branscher och kvantitativa ämnen, upplever Liisa att män delvis har en mer naturlig trovärdighet. Klädseln och habitus anser hon inte att har en inverkan på konsultens trovärdighet förutom i situationer där någon ifrågasätter den professionella kompetens som man har. I en sådan situation kan utseendet bli viktigare.

”Varmaan se on niin tosiaan, ettei se sinun ulkoinen habitus vaikuta siihen sinun ammattitaitoon tai mielikuvaan ellei epäillä sitä sinun ammattitaitoasi ja silloin sinun habituksellasi alkaa olla enemmän merkitystä.” (Liisa)

Ålder uppfattade konsulterna som begränsande i arbetet, speciellt med tanke på trovärdighetsfrågor. Enligt Kaisa handlar det om att kunden har svårt att se hur en ung individ kunde komma med en lösning på ett problem som kunden själv inte lyckats lösa.

”Kyllä nyt sillain just odotuksia ja jotkut ovat puhuneetkin siitä, että pitää olla kokenut. Tai kerran olin esimerkiksi sellaisessa isommassa projektissa missä minulla ei ollut kauhean pitkää taustaa konsultoinnista. Niin sitten minulla ihan sanoi yksi asiakas, joka oli itse ennen ollut konsultti sitten kun se seniorimanageri, joka meillä oli siellä ei ollut näkynyt kauheasti. Niin sitten hän oli, että missä hän on, että hänenhän pitäisi tuoda se näkemys, että sinähän voit hoitaa

sen perustyön, mutta eihän sinulla voi olla vielä näkemystä muilta asiakkailta, että miten ne asiat pitäisi tehdä. Tavallaan niin kuin, että kyllä siinä on odotuksia siitä, että tuo kokemuksia muilta asiakkailta ja semmoisesta niiden taustasta, että mitä voitaisiin tehdä paremmin. Niin kuin mikä on hyvä ja toimiva tapa. Että kyllä siinä niin kuin on semmoisia odotuksia paljonkin.” (Kaisa)

Maija anser att med ålder kommer erfarenhet och det ofta det som kunden förväntar sig då de anlitar en konsult. En person som sett dessa problem tidigare och har färdiga lösningar som de kan tillämpa. Trovärdighet är något som konsulterna diskuterar en del i sin arbetsgemenskap, speciellt i samband med olika skolningar där konsulterna lär sig hur de skall uppträda och presentera sitt material.

“Me mietittiin tätä, tai itse asiassa ollaan mietitty tätä jo aiemmin minun kollegoideni kanssa. Minä sanoisin, että enemmän... ei ole ehkä sukupuoleen vaan enemmän tähän junioriteettiin liittyen. Sinänsä sama juttu, jos olet tosi *babyface* miespuolinen henkilö kuin jos sinä olet nuoren näköinen nainen, niin sinä joudut vähän enemmän tehdä töitä, jotta sinä olet uskottava. Koska uskottavuus tulee tosi paljon siitä, että sinä tiedät mitä sinä sanot. Ja sinä oikeasti tiedät sen, sinä olet elänyt sen. Ja jos sinä näytät nuorelta, että sinä et vain ole ehtinyt elää sitä, niin silloin sinun pitää jotenkin tuoda se uskottavuus vielä enemmän, mutta sitten minä en oikein tiedä, en sanoisi, että se tulisi mitenkään pukeutumisen tai muun kautta koska se voisi helposti mennä vähän yliyrittämisen puolelle ja sekään ei oikeastaan auta.” (Maija)

Maija anser att om du som konsult ser ung ut hamnar du arbeta hårdare för att du skall uppfattas som trovärdig. Trovärdighet kommer enligt Maija från det att man vet vad man talar om och om man inte har internaliserat eller förstått det som man presenterar kommer kunden att se igenom det. Man måste vara ärlig och uppriktig med vad man vet och vad man måste lära sig mera om. Om konsulten klarar av att övertyga kunden om sin förmåga av att kunna hjälpa honom/henne kommer konsulten på samma nivå som och kunden. Maija anser att trovärdighet är något som hon tänkt på mycket och speciellt i olika skolningar där de övat på framträdanden har hon hamnat reflektera över hur hon själv framträder som en trovärdig konsult.

Kaisa försökte i början av sin karriär styra bort uppmärksamheten från sitt unga utseende genom sin klädsel. Nu skrattar hon åt det, men anser att det fick henne då i den stunden att känna sig mer självsäker och trovärdig.

“[...]Silloin jossain kohtaa, kun olin yrityksessä Y niin minä tahallani yritin pukeutua silleen tanttamaisesti, että saisin lisää niin kuin... Minulla silleen, että pukeuduin jotenkin vielä konservatiivisemmin, että en minä nykyään pukeudu niin kuin sillai [...]Minä käytin laseja useammin vain sen takia, että he eivät täysin ajattele minun ikääni niin paljon. Koska se oli kuitenkin niin, että sen näki ihmisten ilmeistä, että ”Wow, tänne tulee noin nuori ihminen” (naurua). Ja tuota, mutta että ehkä on semmoinen, että sinulla on tietty se pukuvarasto, että jos sinun asiakkaat ovat siellä sellaisissa 2000-10 000 euron puvut päällä odottamassa niin et sinäkään voi tulla sinne kauhean sillain, mutta en minä pue mitään pukua päälle joka päivä tai en ole lähtenyt sillekään linjalle, että kyllä minun mielestäni sellaista persoonaa saa jotenkuten näyttää siellä siinä pukeutumisessa.” (Kaisa)

Då det kommer till utseendet anser Kaisa att det finns ganska tydliga förväntningar på hur man skall klä sig, och om du inte bemöter dem kommer man kanske inte att få delta i kundbesöken. Hon beskriver att en konsult förväntas vara välklädd och representativ hos kunden. Det är en del av hur respektingivande du upplevs. Julia anser att trovärdighet speglas genom kroppen ifall du är osäker om det vad du presenterar syns det i kroppsspråket. Julia är inte den enda som betonar hur viktigt det är med kroppsspråk i att man uppfattas som professionell och som en trovärdig konsult.

”Että useinhan se, jos sinä olet vähän epävarma tai anteeksipyytelevä niin sitten se kehonkieli on myös semmoista, tai kun on vähän epävarma alkaa puhumaan asian ohi tai että vaikka miten käyttää ääntään sitten siinä, että melkein nielee puolet niistä mitä neuvoo ja muuta. Että uskottavuus tulee siitä, että osaa asiansa, osaa esittää sen selkeästi ja ytimekkäästi ja on luotettava... On sillä (ulkoisella olemuksella) varmasti (tekemistä uskottavuuden kanssa) ja sen takia asiakastapaamisiin pukeudutaankin mieluummin vähän yli- kun ali koska ihmiset mieltävät asioita niin helposti. Meillä ei taida kenelläkään olla, no nenäkoru yhdellä tai kahdella, mutta muuten ei taida olla mitään näkyviä lävistyksiä.” (Julia)

Jessica beskriver hur hennes första år som konsult var en kamp för att överkomma sina egna osäkerheter. Hon anser att hon i dagsläget kommit en god bit på vägen från det

hon varit tidigare till att nu tro på sina egna förmågor och sin yrkeskompetens. Då hon först började arbeta som konsult var hon tveksam över hur hon kunde uppfattas som en trovärdig konsult då hon inte kunde tala ”språket” (finska). Hennes strategi blev att vara så ödmjuk som möjligt i kundmöten, lyssna och vara tillgänglig. Sedan genom små detaljer visa att hon hör vad de säger.

”Då handlar det ju jätte mycket om det att man ler istället för ser arg ut. Att man alltid är välkomnande och öppen, att de skall vilja sitta i ett rum med en. Du måste vara trevlig. (skrattar)” (Jessica)

Jessica anser att hennes yrkesidentitet och förtroende för sin egen kompetens präglats mest av hennes tidigare arbetsförhållande inom ett finskt start-up företag. Företagets resa från en stark tillväxt och hybris till stora ekonomiska förluster, medförde känslor av ett personligt misslyckande.

“[...]Samtidigt hade jag jätte dåligt självförtroende då efter det att jag jobbat inom start-up världen där jag var helt malplacerad hela tiden. Jag fick inte alls de där känslorna av att lyckas. Som jag sade så misslyckades vi som firma, men det var jätte mycket så att jag kände att JAG misslyckades. Att det var på något sätt mitt fel, fast mera handlade det ju om att det inte fanns någon uppgift åt mig att syssla med. Så det var jätte mycket så att, det har tagit mig nu år att bygga upp det där självförtroendet på jobbet. Nu känns det som att jag aldrig har känt mig så bra på det vad jag gör som nu.” (Jessica)

I dagsläget känner Jessica att hon är bra på det hon gör, men så har det heller inte alltid varit. Hon beskriver början av sin karriär på konsultföretag X som svårare än förväntat, men innan hon hoppade in i konsultbranschen hade hon bestämt sig för att inte byta arbetsplats lika ofta som hon gjort i det förflutna, och helt enkelt att inte ge upp. Sitt första år i branschen upplevde hon som förnedrande, eftersom att hon hamnade jobba med väldigt rutinmässiga uppgifter. Hon gillade heller inte sin dåvarande projektchef och hade inga planer på att gå samma väg som hon yrkesmässigt. Nu när Jessica fått mer ansvar och hittat sin egen plats inom organisationen anser hon att det finns även plats för henne att töja på gränserna inom företaget, men även med kunderna.

“I dagens läge kan jag säga helt att “Det här funkar inte, vi måste komma överens om något annat”, att “Så här kan ni inte göra!” och det är ju nu då jag har deras tillit. Då FÅR jag också, då är det liksom okej att säga något mer kontroversiellt eller ifrågasätta dem också. Om jag för några år sedan skulle ha gått dit och sagt på samma sätt skulle det inte ha funkat. Då skulle de ha sagt “Vem är den här pellejönsen som tror att hon vet något”. Inte skulle jag ha vetat heller. Det är ett förhållande. Lika som vilket flick- och pojkvänsförhållande eller kompisrelation [...]. Du måste bygga upp den där relationen och det går inte alltid så snabbt. Det tar en tid och då måste du anpassa dig. Och samma sak, i början måste du klä dig lite snyggare så att du liksom ser trovärdig ut, men det kan du liksom rucka ner på ju bättre du känner dem.” (Jessica)

Det är lättare att gå emot normerna då man fått mer arbetserfarenhet och utvecklat en tydligare yrkesidentitet. I början ansåg Jessica att det var viktigt att passa in, men nu då andra medarbetare börjat lita på hennes förmågor och hon fått arbeta som projektledare har hon börjat gå emot den allmänna kutymen som råder på arbetsplatsen, speciellt då det kommer till arbetsklädseln. Hon har börjat ha på sig sina 80-tals jeans istället för sin svarta klänning, ett knallrosa läppstift då hon känner för det, och även om hon märker att kollegorna lägger märke till det, vet hon att hon inte är lika utbytbar som tidigare. Som projektledare anser hon sig ha mer friheter i hur hon kan klä sig, eftersom hon vet att ”ingen vill att jag skall sluta på det här företaget”. Jessica vill nu att det är det hon säger som skall vara av betydelse och inte hur hon klär sig. Sanna anser att hon som ung kvinna ofta hamnar bevisa att hon är professionell och kompetent. Det är inget hon automatiskt förväntas vara och då hon gör ett litet fel anser hon att en liten del av hennes yrkeskunnighet bryts ner.

“[...]Tavallaan se mitä koen nuorena naisena, että tuota minun täytyy todistaa. Todistaa on ehkä vähän vahva sana, mutta todistaa se, että minä olen ammattitaitoinen. Tuo on sellainen mitä miettii aika monta kertaa, kun menee asiakkaan eteen esimerkiksi. Yksi on se, että aina täytyy olla se asiaosaaminen siellä. Niin kuin, minä koen, että jos minä teen jonkun virheen tai en tiedä jostain jotain niin se sitten heti murentaa sitä minun ammattimaisuuttani. Ja sitten tuota, aina niin kuin, jollain tapaa usein koittaa korostaa sitä sillä, että on tosi siististi pukeutunut ja niin kuin näyttää sellaiselta, että niin kuin ei ainakaan ikäistään nuoremmalta ja olisi sellainen vakavasti otettavan näköinen. Vaikka onkin tällainen pieni, blondi tyttö.” (Sanna)

Med sitt kunnande och genom sin klädsel vill Sanna bli uppfattad som en professionell person som blir tagen på allvar, även om hon enligt sina egna ord är ”en liten, blond flicka”.

I kundmöten, främst i början av hennes karriär, märkte Laura hur dynamiken var olika beroende på om kunden själv var yngre eller närmade sig pensionsåldern. Hon hamnade och hamnar fortfarande ofta bevisa sin kompetens. Hon påpekar att man nog snabbt märker vem som får och vem som tar mest plats i diskussionerna och att det sällan är den unga juniorkonsulten. Det är en utmaning att få en syl i vädret om kunden är i 50–60 årsåldern och teamet består av mer erfarna individer. Ju mer erfarenhet man har, desto mer vet man vilka frågor man skall ställa, vilket i sig påverkar din trovärdighet, men Laura anser att mycket av det är icke-verbalt och sådant som inte kan motiveras. Trovärdighet handlar mycket om hur du rör dig, hur du bär dig själv och hur du beter dig bland andra.

4.5.2 Bemötanden och förväntningar

Konsulterna som intervjuades för studien är unga (< 35 år), vilket de flesta ansåg vara en nackdel inom konsultbranschen, vilket behandlades redan i stycket innan om trovärdighet. Vissa av konsulterna upplever det svårt att bli uppfattad som en expert då man är en ung kvinna, men åsikterna mellan konsulterna är relativt delade. Ibland kan det ses som något positivt att man uppmärksammas för att man är avvikande medan det ibland leder till situationer där deras yrkeskompetens ifrågasätts. Åsikterna om huruvida det existerar en slags ”tytöttelykulttuuri”, d.v.s. en kultur där vuxna kvinnor blir kallade för flickor och att deras kompetens så nedvärderas, är även något som skiljer åt konsulterna. Vissa upplever att det förekommer och har även bevittnat det själv i arbetssammanhang, medan andra upplever att kulturen redan förändrats.

Jessica är exempelvis en som upplever att det inte längre är accepterat att kalla vuxna människor för flickor i arbetssammanhang, men hon ser även att hon själv haft en stark roll i att inte tillåta vissa beteenden.

“Jag måste säga att under min karriär som nu inte är så lång så har det redan förändrats. Det accepteras inte längre att liksom *tytöttele*. Det är inte okej. Det har inte hänt åt mig på fem år, att någon skulle ha sagt åt mig eller rört mig på något sätt. Det hände åt mig ännu då jag jobbade på företag Y. Jag var en gång på ett event, vi var kunder, och det var en konsultfirma som ordnade det där, jag kommer inte exakt ihåg hur det var, men kom nu här och sen vet du rörde han. Det var en gubbe som rörde mig lite lägre ner på ryggen än vad som var okej liksom. Att röra på axeln tycker jag att är helt fine, men att komma sen närmare nedåt på ryggen. Jag kommer inte ihåg exakt vad han sade, men jag minns att jag kände att nej nu har jag en känsla att jag är en liten flicka som är här och de tycker bara att jag är söt och så. “Det här går jag inte med på”. Och det har inte hänt mig sedan dess, men det har jättemycket med det att göra att jag själv inte tillåter det heller. Att jag inte, jag gör mitt jobb... och jag är här för att göra mitt jobb och det är punkt slut.” (Jessica)

Sanna ser inte heller det som ett vanligt fenomen, men minns en gång då kunden frågade henne och hennes medarbetare ”Vad har flickorna då åstadkommit?” då de skulle presentera sina resultat för kunden. Sanna upplevde det som väldigt respektlöst och i den stunden kände hon sig långt ifrån en expert.

“Se oli ihan normaali työtilanne ja hän, sanotaanko, että hän oli persoonana aika sellainen. Sanotaanko iäkkäämpi, hän oli iäkkäämpi ja sellainen ehkä vanhanaikainen mies ja sitten hän oli siinä vain, ei ilkeästi, ei mitenkään ilkeästi vaan kutsui meitä siinä vain työtöiksi mikä oli tosi, minun mielestäni tosi epäkunnioittavaa.” (Sanna)

Hon anser dock inte att det var frågan om en elak kommentar utan att det mer handlade om att kunden i fråga var en äldre man som sannolikt inte förstod hur nedvärderande kvinnorna upplevde situationen. Sanna upplever ändå att kunderna tagit emot henne väl och att hon fått mycket ansvar på en relativt kort tid inom konsultföretaget. I situationer där hon känt sig mer osäker eller inkompetent har det främst handlat om att kommunikationen inom teamet inte fungerat och att personkemin med vissa anställda inte fungerat. De individer Sanna hänvisar till har varit projektledare som inte förklarat tydligt vad de förväntat sig av henne, vilket har lett till missförstånd. Där har Sanna upplevt att de bett om en sak, och förväntat sig en annan och då har hennes prestation blivit alldeles fel. Numera vågar hon fråga tydligare om det är något som hon upplever

att hon inte vet eller förstår. Till skillnad från Jessica upplever Kaisa att det nog inom vissa företag, framförallt inom mansdominerande företag som industriföretag, existerar en kultur där kön spelar en viss roll. Unga kvinnor ses mer som flickor än trovärdiga experter. I dessa företag är man inte lika vana med att arbeta med kvinnor.

“Kyllä minun mielestäni on sellainen työttelykulttuuri olemassa tietyllä tapaa. Ei sellaisissa firmoissa, jotka eivät salli sellaista työkuulttuuria koska silloin siellä on harvoin enää töissä sellaisia, jotka eivät ole tottuneet nuoriin naisiin. Mutta vaikka silloin kun olin töissä yrityksessä Y tein konsultointia sellaisille teollisuusfirmoille aika paljon, niin siellä sitten on tosi eri kulttuuri, tällaisilla miesvaltaisilla aloilla. Siellä ei niin kuin välttämättä suhtauduta yhtä suopeasti naiskonsultteihin minun mielestäni. Että palvelualoilla usein on naisia johdossakin paljon, ja se on niin kuin paljon yleisempää, niin siellä on minun mielestäni totuttu myös paljon enemmän työskentelemään naisten kanssa.” (Kaisa)

Kaisa berättar hur en kund en gång i tiderna frågat henne, då hon ännu var anställd på företag Y, ”*Missäs ne isot pojat ovat, että me voidaan oikeasti jutella?*” (”Var är de stora pojkarna, så att vi kan diskutera på riktigt?”), men det fanns inga ”stora pojkar” utan det var Kaisa som hade huvudansvaret för projektet. Ett annat bemötande som hon minns väl var då hon arbetade för företag X och hade på förhand diskuterat med kunden per e-post och bestämt tidpunkten för när hon skulle utföra intervjuerna hos kunden. Då hon tog sig dit träffade hon en väldigt förvånad man, ”*SINUAKO minä tulin tapaamaan!*” frågade han (”Är det DIG jag ska träffa!”). Det var hans första reaktion och den var inte positiv menar Kaisa, men kunden blev väldigt övertygad i ett senare skede, eftersom det handlade om ett projekt som utnyttjade Kaisas grundkompetens. Mötet varade längre än förväntat och hon fick positiv feedback efteråt, men hon anser att det är beklagligt att dessa fördomar och förväntningar lever vidare och försvårar vissa arbetssituationer. Själv tar hon situationerna med humor och anser att det sällan lönar sig att utveckla en skarp attityd gentemot kunden. Då kunden som var förvånad över att det var Kaisa han skulle arbeta med, skämtade om hennes kompetens hamnade hon dock vara lite hårdare och påpekade att ”Jag vet mera om det här ämnet än du. Så ska vi gå i genom det här nu eller hade du ännu några skämt du ville dra?”. Det var en få gånger som hon valde att inte ta det med en klackspark eller

skämta bort situationen, men hon anser att man måste vara stark och hård, vilket en kollega en gång varnat henne för:

“Yksi sanoi meille, kun me tultiin sinne yhden kollegan kanssa, joka on nyt äitiyslomalla, mutta silloin kun me tultiin taloon oltiin hetken aikaa sellaisen yhden kanssa, joka siirtyi sitten kehityspäälliköksi yhden asiakkaan luo. Niin se vaan sanoi silloin, että “Te olette niin positiivisia. Älkää antako tämän alan kovettaa teitä, että tämä kovettaa kaikki, älkää antako sen tapahtua teille, kun te olette niin iloisia”. (Kaisa)

Maija anser däremot att hon får ett bättre bemötande just för att hon är kvinna, och att dessa bemötanden varit mer positiva än vad hon förväntat sig och att man kan använda det att man är den enda kvinnan i rummet till sin fördel.

“Minut on otettu ihan hyvin vastaan. Minulla ei ole ollut mitään ongelmaa itse asiassa siihen liittyen. Enemmän silleen positiivisesti, jos miettii esimerkiksi naispuolisia konsultteja niin minä olen tehnyt niin paljon teollisuusfirmoissa, että tuota öö...Sinä olet enemmän vähän se yksi poikkeus siellä ja se tarkoittaa, että ihmiset myös enemmän kuuntelevat sinua. Jos sinä olet huoneen ainut nainen, niin kyllä sinä pystyt myös käyttämään sitä hyväksesi, että ihmiset myös kuuntelevat sitä mitä puhut, että minulla ei ole sinänsä tullut mitään tuollaisia vähätteleviä tai sellaista, että ei uskottaisi tai ei tiedettäisi.” (Maija)

Hon har vant sig vid en mansdominerad omgivning under sina studietider i Otnäs där hon gick programmet i industriell ekonomi. Det fanns inget minimerande av kvinnor där, åtminstone inte i den allmänna kulturen, men hon anser att det naturligtvis kan finnas undantag. Då hon började sin karriär som konsult antog hon inte att det skulle vara något problem med att vara kvinna, även inom mansdominerade omgivningar, men att hon ändå blev påverkad av den allmänna diskussionen om att kvinnor har det svårare i arbetslivet, men det är inte hennes upplevelse. Hon anser också att det sker förändringar i den äldre generationen. Delägaren i det företag hon arbetar för hade påpekat att män vars döttrar kommer i den åldern att det börjar söka sig till arbetsmarknaden får en ”aha-upplevelse” där de kommer till insikten att det är ingenting konstigt med det. Maija har personligen inte upplevt att kunder eller

medarbetare skulle ha ifrågasatt hennes sakkunskap, men anser att hon fått flera förvånade kommentarer av familj och släkt.

”Kyllä minun sukulaisilta on tullut sitä, että miten sinä voit olla konsultti, kun sinä et ole tehnyt mitään. Sinulla ei ole kokemusta. Konsultin pitäisi olla se, jolla on kolmenkymmenen vuoden kokemus ja joka oikeasti tietää.” (Maija)

Även om släktingarna förväntar sig en trettioårserfarenhet av konsulter, gör kunden inte det i samma utsträckning. De förväntar sig att om de anlitar en konsult att hen skall vara expert och då naturligtvis ha erfarenhet, vilket de även på sätt och vis testat genom att ställa kniviga frågor åt Maija och andra unga konsulter i hennes team. Maija anser dock att det är alldeles förståeligt och att då måste man bara läsa in sig på företaget och industrin i förväg och vara väl förberedd.

Julia beskriver hur hon aldrig haft problem med kunderna, men hon upplever internt en viss orättvishet. Julia berättar hur hon och vissa andra kollegor upplever att hennes förman favoriserar en av hennes manliga kollegor. Hon påpekar att det kan vara frågan om en övertolkning, men att hon anser att orsaken till att kollegan behandlas annorlunda kan ha att göra med att förmannen ser sig själv i den unga konsulten ”*back in the days*” och vill därför hjälpa honom på traven. Favoriseringen som Julia hänvisar till blev exempelvis synlig i en situation där den nya konsulten hade blivit lovad semester vid ett specifikt tillfälle utan att sommarsemestern ännu diskuterats med resten av teamet. Anställda inom det konsultföretag som Julia arbetar för har alla en s.k. utnämnd *counsellor*, d.v.s. en förman som ansvarar för konsultens karriärutveckling och -planering. Julias *counsellor* är även hennes nuvarande förman, vilket hon anser vara problematisk, eftersom hon inte kan t.ex. be om att få arbeta med en annan projektledare eller be om att bli omplacerad inom organisationen.

Liisa anser att det fortfarande existerar skillnader i hur kvinnor och män bemöts inom konsultbranschen, men även i vad som förväntas av dem. Hon anser att få förväntar sig att hon skall vara så bra på att göra analyser i Excel eller på att använda andra kvantitativa verktyg som hon är i verkligheten, medan de istället förväntar sig att hon

skall ha bättre sociala färdigheter. Hon vet inte om dessa förväntningar blir mer synliga i interaktioner med ledningen eller om det syns starkare i arbetsgemenskapen. Hon anser att man i arbetsgemenskapen lätt kan åskådliggöra förväntningarna genom att betrakta vem folk riktar sig till för att be om hjälp i vissa ärenden. Liisa anser att bemötanden från kunder beror mycket på vilken utgångspunkt kunden har.

”Jos asiakas on itse tehnyt konsultointia aikoinaan niin silloin se asiakas on yleensä kahdentyyppinen, joko sellainen, että se on todella vaativa koska se tietää, että tavallaan kuinka paljon se voi vaatia ja mistä naruista sen kannattaa vetää tai sitten se on tosi ymmärtäväinen koska se on itse ollut niissä samoissa saappaissa. Sitten jos ei ole aikaisemmin ollut konsulttina niin sitten on mukavia asiakkaita, ja sitten on niitä vähemmän mukavia. Ne vähemmän mukavat ovat usein niitä lähtökohtaisesti vähän konsulttivastaisia. Niillä on vain sellainen mielikuva, että konsultit ovat jotenkin vähän niin kuin puolihuijareita.” (Liisa)

Samtidigt tycker Liisa att det är svårt att skilja på de egna tankarna och på verkligheten då det kommer till fördomar om att man är ung och kvinna. Det att man själv tänker att man är det ena och det andra, hur mycket påverkar det beteendet och hur mycket tänker motparten på det. Liisa upplever också att det finns både för- och nackdelar med att man är kvinna. I vissa fall där kunden är en medelåldersman märker Liisa av beteendet att personen i fråga gillar att arbeta med en ung kvinna. Samtidigt kan inställningen vara sådan att man inte riktigt blir tagen på fullaste allvar.

Det finns vissa likheter i Majjas och Lauras berättelser. Även Laura upplever sig dra nytta av att vara kvinna och anser att vissa upplever att det är lättare att närma sig en kvinna eller prata då det är en kvinna som intervjuar. Hennes förväntningar var mer negativa innan hon började arbeta som konsult och hon hade tänkt att framförallt äldre män inom tungindustriföretag skulle ifrågasätta hennes färdigheter, men numer anser hon att just de ingenjörerna är de trevligaste kunderna, eftersom de är så faktadrivna. Så länge dina argument baserar sig på fakta och data bryr de sig inte om du är ung, eller kvinna.

”[...] Ja monesti siitä on, jos puhutaan nyt tästä naisperspektiivista, niin minä olen kokenut, että siitä voi monesti myös olla hyötyä, että monet tällaiset keskustelutilanteet ja haastattelut ja

tämän tyyppiset niin niissä monesti ihmisillä on helpompi puhua. Naiset koetaan ehkä silleen helpommin lähestyttävänä.” (Laura)

Laura tror också att det handlar mer om en självuppfyllande profetia och mindre om förväntningar eller förutfattade meningar. Det hur människor betar sig mot dig utgör ramverket för interaktionen och ifall den inleds på ett visst sätt, lägger det grunden för interaktionen och kan börja uppfylla sig själv där du anser att du blir behandlad av kunden på ett visst sätt för att du är exempelvis ung. Jessica tror att kunden ibland nog förväntar sig en äldre och mer erfaren konsult, men anser att poängen inte är det att man skall kunna bevisa vad man går för eller vet exakt hur saker och ting är, utan att man skall kunna visa att man förstår vad *problemet* är. Sedan kan man enligt henne ta in någon annan expert som ännu bekräftar det man säger.

4.5.3 Könsrelaterade skillnader i arbetet

”Minun mielestäni kaikki on ihan samanarvoisia täällä (Suomessa/Länsimaissa): miehet ja naiset, kaiken taustaiset, ikäiset ja kokoiset. Minun mielestäni kaikki on ihan tasa-arvoisia.” (Sanna)

Utdraget ovan är ur intervjun med Sanna. Hon upplever organisationen som arbetar för som väldigt jämställd, men även på en nationell nivå ser hon att jämställdhet redan åstadkommit i den bemärkelsen att oberoende av kön, etnicitet, ålder och kroppsstorlek behandlas man som likvärdig i Finland och i västerländska samhällen överlag. Sanna uppskattar att könsfördelningen i konsultföretaget är jämn (50/50) ända upp till delägarpositionerna där fördelningen är 20 % kvinnor och 80 % män. Sanna anser ändå att företaget har bra möjligheter till avancemang och eftersom att företaget är ett globalt och stort företag sker befordran på basis av en tabell. Så ifall man varit en viss tid inom företaget och gjort vissa uppgifter så blir du i princip alltid erbjuden en befordran. Hon anser inte att hennes kön på något sätt skulle begränsa hennes möjligheter.

Samtidigt lyfter Sanna ändå under flera tillfällen upp att hon försöker klä sig på ett sätt som inte betonar det att hon är en ”ung, blond flicka”. Hon anser att det handlar mer om hennes egna osäkerheter än om att hon i verkligheten skulle bli bemött på det viset eller att hon skulle behandlas olika på grund av sitt kön. Sanna anser att hon behöver ta hand om vissa aspekter som knyter an till kroppsligheten för att hon själv skall känna sig självsäker.

”En minä tiedä onko se niin, että asiakas ajattelee vai onko se vain se, että minulla on itsevarma olo mennä sinne. En ole koskaan kokenut, että asiakas olisi niin kuin katsonut minua alaspäin tai olettanut, että minä en osaisi asiaani, että en minä ikinä sellaista ole kokenut, mutta paljon tekemistä sillä on sen kanssa, että minulla on itsevarma olo mennä sinne ja minun täytyy ajatella nämä asiat läpi, että minä olen tavallaan valmistautunut siihen sillä tilanteen edellyttämällä tavalla ja, että ei mene sinne nyt missään pikkumekossa tai ainakaan just pukeudu mitenkään, että korostaa sitä, että on nuori ja nainen... Tai siis tietystä mielessä.”
(Sanna)

Liisa tror att könsfördelningen i konsultföretaget är ungefär 20–25 % kvinnor och resterande män. Då menar hon att det på praktikant- och konsultnivån skulle vara en relativt jämn könsfördelning, men ju högre upp man går i hierarkin, desto färre kvinnor. På managernivån har de endast ett fåtal kvinnor och som delägare (partner) praktiskt inga kvinnor. Inom företaget har de behandlat det här en del och Liisa vet inte själv vad det beror på att de har så få kvinnor de ledande positionerna.

”En tiedä oikein. Onko se sitten se, että...tai varmaan siihen on monta syytä. Niin kuin naiset sitten jäävät äitiyslomalle ja sen jälkeen se työnteko ei samalla tavalla enää kiinnosta, että arvot muuttuvat. Ööö, en tiedä mistä se sitten loppujen lopuksi johtuu, että onko se sitten vain sellainen, että sanotaan jos meillä sinä olet ylimmässä johdossa niin sinun pitää olla aika itsevarma, tehdä aika paljon töitä, pystyä myymään isoille asiakkaille. Että tavallaan naisilla minä luulen, että se on oikeasti vain, että ne prioriteetit sitten vain jossain vaiheessa siirtyy johonkin muualle.” (Liisa)

Liisa reflekterar kring de kvinnliga konsulter som börjat samtidigt med henne och valt att säga upp sig. En del anser hon att är som personer mer känsliga och inom konsultbranschen hamnar man uthärda ganska mycket, medan en del förflyttat sig till

mer ideologiska arbeten där man mer kan jobba för ett djupare syfte. Vissa kanske anser att de inte fått samma möjligheter som män, men hon upplever inte att det skulle vara så för henne. Då vi diskuterar ifall det finns könsrelaterade skillnader i arbetet som konsult inom konsultföretag X uppger Liisa att själva arbetet inte skiljer sig så mycket, men att kvinnor ofta gör mera jobb för samma resultat, men inte i den bemärkelsen att kvinnor vore sämre eller långsammare, men att de i allmänhet är mer samvetsgranna.

”[...]Minä huomaan sen itsestänikin, että sinulla on ehkä hieman alitajuntaisesti kuitenkin semmoinen, en tiedä tuleeko tämä koulusta, mutta on vähän sellainen kymppin-tyttö tyyppinen homma. Että halutaan tehdä hyvin ja vähän myös sillä hakea sitä uskottavuutta ja näin, ja sitten miehillä ei ole ehkä samalla tavalla sitä. Että jos joku ei diggaa niiden aikaansaannoksista niin ne eivät keskimäärin ota sitä niin vakavasti.” (Liisa)

Liisa anser att för att orka i konsulteringsbranschen krävs en viss hårdhet (fin. kovuus), annars blir det tungt. Liisa påpekar i intervjun att det är bra att diskutera jämställdhet och hon har följt med diskussioner om genus och bekantat sig med böcker som Sheryl Sandbergs ”Lean in”, men att hon samtidigt är lite irriterad på dessa diskussioner.

”Tavallaan silloin kun puhutaan naisista niin puhutaan aina tuosta, että millä tavalla se tasa-arvo näkyy työelämässä, mutta sitten kun puhutaan miehistä niin puhutaan tavallaan siitä *business contentista*. Ja miehet puhuvat siitä itse bisneksistä ja sehän on oikeasti se mistä naistenkin pitäisi keskustella ja käyttää se aika niin, että etenee oikeasti urallaan samalla tavalla. Ehkä niin kuin se energia mikä käytetään tasa-arvosta ruikutteluun niin pitäisi kohdistaa enemmän siihen, että mietitään, että mitkä ovat oikeasti niitä tärkeitä asioita, että ymmärtää ja oppia.” (Liisa)

Liisa anser att den energi som går åt till att diskutera om jämställdhet borde egentligen användas för att diskutera om företagsverksamhet för att jämställdhet skulle uppnås. Maija anser att kvinnor med samma utbildningsbakgrund som hon, d.v.s. med teknisk eller industriell bakgrund är precis lika kompetenta som män det är bara alldeles för få kvinnor söker sig till en teknisk utbildning. Hon anser således att de största förändringarna bör göras under grundskolan så att t.ex. könsfördelningen inom branscherna blir jämnare.

”Jotenkin minusta tuntuu, että varsinkin meidän sukupolvella, että miehet eivät enää katso alaspäin, vaikka nainen olisi teollisella alalla vaan ymmärtää, että voi tietää ihan yhtä hyvin. Totta kai aiemmin, jos tuota, naisilla ei ollut esimerkiksi tehdaskokemusta tai jotain muuta niin minä ymmärrän, että sieltä on jouduttu enemmän todistamaan mitä puhutaan, mutta minä toivon, että se paranee koko ajan.” (Maija)

I konsultföretaget där Maija arbetar är könsfördelningen uppskattningsvis så att kvinnorna utgör 40 % och hon uppskattar fördelningen är relativt lika även i de högre positionerna. Maija anser att arbetet som konsult är alldeles oberoende av kön, men att hon hade tidigare tankar om att värderingarna skiljer åt kvinnor och män, vilket hon nu fått motbevisat för sig.

“Satin jossain vaiheessa ensin luulemaan, että naiset esimerkiksi, että naiset haluavat parempaa *lifestyleä*, mutta minun projektipäälliköt todistivat tämän vääräksi. Koska minulle on tullut juuri tosi paljon miehiä vastaan, jotka haluavat vähemmän työtunteja ja kannustavat tekemään vähemmän työtä.” (Maija)

Konsulten Kaisa upplever precis som Liisa att det finns en slags hårdhet som präglar branschen, och hon anser att det kan ha inverkan på hur länge kvinnor står ut med konsultyrket. Vissa vill eller orkar inte med den hårdhet som existerar i konsultvärlden. Kaisa tänker att kvinnor kan vara mer emotionella eller ta åt sig mer i vissa situationer till skillnad från män.

“Miehet voivat vain olla silleen, että “Hei, ei täs mitään”. Että kyllä siellä niin kuin... Ja ehkä se, että tuolla kaikki partnerit olivat miehiä niin kuin. Nyt sinne yleni yksi naispartneri, niin kuin se on ensimmäinen koko historiassa. Sillain, että jos miettii ketkä niitä ylentää siellä, niin se on vähän sellainen *hyvä-veli-verkosto* ketä palkataan ja näin. Naisen pitää olla tosi kova.” (Kaisa)

Som kvinna måste man vara stark, anser Kaisa. Könsfördelningen anser hon vara jämn (50/50) på de lägre nivåerna i organisationen, men ju högre upp man går i hierarkin desto färre kvinnor. Ganska få kvinnor når de allra högsta positionerna i organisationen. Hon har själv fått en befordran, men anser att det har varit en svår

balansgång mellan att vara idérik och fyndig utan att kliva på någons tår. Fast ju högre upp man går i organisationen, desto svårare blir det att få en befordran och under sin karriär på konsultföretag X tänkte hon att man kunde uppnå saker och ting lättare också.

“Kyllä se silleen, kun näki yhdenkin. En ollut kauhean monessa projektissa sen kanssa, mutta mitä minä nyt olin kuullut, niin tiesin sen kokemuksen ja tuloksia, ja mitä se teki siellä, ja tavallaan sen olisi ehdottomasti pitänyt ylentyä siitä asemastaan. Ja se on ollut siellä vuosia, että kyllähän se tuntuu vähän sellaiselta, että mitä minä täällä kiipeän näitä portaita, jos minä voin saada helpommallakin nämä asiat. Siis tietyllä tapaa. Koska se on hankalampaa sitten semmoinen kuitenkin, ehkä naisena... Mutta ei siinä niin isoa eroa, että ei ne tahallaan sitä tee niin kuin tavallaan, mutta se voi olla myös vaikeaa naisena olla vähän valittava ja sellainen hankala, että kyllä minun mielestäni miehet pystyvät paljon rennommin sanoa vastaan asioita vaan silleen että “Älä nyt viitti Pekka siinä”. Että sanoo ylöspäin, ja sitten naisista on usein vähän sellainen, että “Mitä toiki likka hyppii tossa nenille”. Kyllä minä sen näen, että odotukset ovat vähän eri, mutta tämäkin on henkilöriippuvaista. Kyllä me näistä puhutaan aina välillä, että eivät ne ole vain minun kokemuksiani.” (Kaisa)

Kaisa anser att det är svårare för kvinnor att klaga och att vara jobbiga. De här tankarna diskuteras bland kollegorna och Kaisa anser sig inte vara den enda med liknande upplevelser. Jessicas upplevelser om att vara kvinna inom det företag som hon arbetar för är främst positiva. Hennes uppskattning är att 30–40% av konsulterna inom företaget är kvinnor, men påpekar att det är roligt att det just råkar vara två projektledare som är kvinnor i hennes projekt, hon och hennes chef. Jessica beskriver dem som ”praktexempel på att man inte behöver vara man.” Hon upplever också att konsultföretaget X jobbar starkt för jämställdhetsfrågan, vilket hon anser att medför mera möjligheter just för att man är kvinna.

“[...]De som jobbar bra, de klarar sig. Och det är helt... Så är det bara. Sen är det ju tur också i vilket projekt man hamnar. Fast det var nog inte tur det handlade om. Jag hade gjort bra av mig och de ville ha mig till det här projektet liksom, men joo. Jag tror nog att kvinnor som jobbar hårt kommer långt. Man vill ge kvinnorna en möjlighet.” (Jessica)

Jessica anser också att hon förkroppsligar företagets värden. Det skall vara jämställt, det ska vara professionellt och av bra kvalitet. Hon anser att det är lättare för henne att ”*nappa åt sig*” intressanta projekt, just för att hon är en kvinna.

Procentuellt sett arbetar det ungefär 35–40% kvinnor på de lägre nivåerna i det företag där Laura är anställd. Andelen minskar då man rör sig högre upp i organisationen. Hon konstaterar dock att gruppen som man rekryterar ifrån, d.v.s. TUTA (fin. tuotantotalous/sve. industriell ekonomi) och finans, har i allmänhet färre kvinnliga studeranden. Även om man lägger antalet kvinnor som anställs i proportion med antalet kvinnor som kunde anställas, anser Laura att förhållandet inte är balanserat. Speciellt inte i pyramidens topp, eftersom företaget endast har en principal (ett steg under partner) och inga kvinnliga delägare. Laura påpekar att hon skulle hoppas på att kunna ge ett nekande svar på min fråga om huruvida det finns skillnader mellan arbetet i konsultföretaget beroende på om man är man eller kvinna. Hon anser att skillnaderna inte är påtagliga eller konkreta, men att hon nog ser små skillnader i exempelvis utvärderingssituationerna. Inom organisationen har de väldigt strukturerade och uttänkta feedback- och utvärderingsprocesser, men det har inte undersökts ifall det existerar kognitiva bias i hur konsulterna utvärderas. Laura vill heller inte tro att det skulle existera i en stor utsträckning, men anser att då människor utvärderar varandra subjektivt kan dessa utvärderingar innefatta bias. Hon har hört av andra konsulter att kvinnor kan uppfattas som för fräcka eller aggressiva eller tvärtom som för tillbakadragna jämfört med män. Hon anser att det kan vara bra så att kvinnor är mer dämpade och fredliga och ifall någon uppvisar något annat kan personen upplevas som svår eller aggressiv. Ifall man istället har arbetat mycket med män kan man uppleva kvinnor för tillbakadragna och anse att de borde höras och föra sig själv fram i en större utsträckning.

Laura anser också att olika presentationstillfällen kan gynna män, eftersom man i allmänhet tänker att olika maskulina egenskaper är mer övertygande. Primitiva saker som att man är större eller har en mörkare röst. Många kan uppfatta dessa egenskaper undermedvetet som mer övertygande. Hon understryker att hon själv inte kan sätta ett

finger på att hon skulle ha konkret upplevt något sådant, men anser att det har att göra med hur vi människor är och konsulteringsvärlden är inte immun för det. Laura anser att det vore viktigt att ha någon gemensam linje för hur man kunde motarbeta olika fördomar och göra det mer jämställt inom organisationen. Hon tycker dock att det är svårt att utveckla en s.k. ”kvinnoagenda”, eftersom kvinnorna inom organisationen är av så olika åsikter och det är svårt att nå konsensus. Det finns en viss tveksamhet över problemens verkliga existens, och vilka som skulle utgöra de huvudsakliga problemen, för att inte tala om hur det kunde lösas. Laura beskriver vissa kvinnor inom organisationen som ”ultrafeminister” medan andra kvinnor kanske anser att det är bättre att bara försöka smälta in i mängden. Ändå känner hon själv att glastak beror på att kvinnor och män helt enkelt har olika preferenser och att kvinnor inte vill sträva till den mest ambitiösa karriärutvecklingen utan har andra prioriteringar i livet.

Julia tycker däremot inte att arbetet mellan män och kvinnor skiljer sig i någon bemärkelse i konsultföretaget. Kvinnor som män arbetar med samma uppgifter. I den bemärkelsen anser hon att det är väldigt jämställt. Det känns för henne som att fler kvinnor rekryterats under den senaste tiden, men hon menar att det nog är förmågorna och inställningen som är utmärkande och inte det att man är man eller kvinna.

5 Hur konstrueras professionalitet i konsultyrket?

Professionalitet och andra närliggande begrepp som exempelvis trovärdighet är vaga och tvetydiga i sin innebörd, men de uppfattningar som vi har om individers professionalitet och kompetens formar ändå hur vi förhåller oss till varandra i arbetslivet. Samtidigt som representationen av den professionella idealanställda har mycket makt i att forma hur organisationer och arbetsmarknaden ser ut. Professionalitet är en social konstruktion som skapas i mänskliga interaktioner och präglas av sociala och kulturella krafter, samt ett kollektivt handlande. Den sociala miljön är således grundläggande för hur de professionella representationerna uppstår (Anderson-Gough, Grey & Robson, 1998) och framförallt i en bransch där tjänsterna är opåtagliga blir det allt viktigare för den professionella att uppträda på ett sätt som är allmänt erkänt och som utgör en socialt identifierad representation av den ”kunniga experten”.

Mitt syfte är att undersöka kroppens roll i konstruktionen av professionalitet. Jag har endast intervjuat sju konsulter, vilket begränsar generaliseringsmöjligheterna av min analys till att gälla för hela konsultbranschen eller alla kvinnliga konsulter. Min målsättning är ändå att lyfta upp erfarenheter, betydelser som tillskrivs kroppen och diskurser som synliggör kroppens roll i att konstruera professionalitet och vad professionell kroppslighet innebär för de kvinnor jag intervjuat.

5.1 Den professionella kroppen

Den professionella kroppen eller professionell kroppslighet handlar om professionella kroppsliga ideal och hur kroppen används i konstruktionen av professionalitet. Kroppen har länge varit frånvarande i organisationsstudier och trots det att kroppens inverkan inte tagits i beaktande, har kroppen ändå alltid varit närvarande. I den här kontexten menar bl.a. Haynes (2008) att den fysiska kroppen utgör en viktig fasett inom professionalitetsbegreppet, eftersom kroppen symboliserar identiteten och jaget som upplevs av individen, samtidigt som den förkroppsligar den identitet som

uppfattas av utomstående. Därtill menar Alvesson (2001) att professionella framträdanden i hög grad bygger på utseendet och kroppsliga uppträdanden.

I mina intervjuer förnekade en del av konsulterna att det skulle finnas något som en *professionell kropp* eller att utseendet skulle ha en betydelse i konsultyrket. De menade att alla kroppar är professionella. Det var lättare för konsulterna att se en koppling mellan professionalitet och kön medan det var svårare för dem att koppla ihop professionalitet och kroppslighet eller kroppsarbete med kunskapsarbete. Med tanke på att expertis har ansetts existera utanför det kroppsliga och kroppen ofta behandlats som irrelevant i kunskapsarbetet (Ashcraft, 2013) är det inte så konstigt. Det intellektuella och rationella karaktäriserar arbetet och det kroppsliga får ge vika. Samtidigt kan även tankar om utseendet som en del av arbetsprestationen fungera som provocerande och som ett hot mot den professionella identiteten som bygger på kunskap. Speciellt tydligt blev det här i Majjas intervju, eftersom hon så starkt förnekade kroppens roll i arbetet och gav tecken på skepticism gentemot själva forskningsämnet. Kunskap och förståelse var det som var av vikt i arbetet och resten sekundärt.

Tidigare studier om den professionella kroppen (t.ex. Karjalainen, Niemistö & Hearn, 2016) har närmat sig ämnet genom att tangera teorier om estetiskt arbete. I resultaten har de kommit fram till att sundhet och god fysisk form blivit nya kriterier som präglar den professionella kroppen och utgör premisserna för yrkesframgång. Då anställda uppvisar ett atletiskt yttre tillskrivs de även andra positiva egenskaper som effektivitet, kontroll och uthållighet. I mina intervjuer blev liknande diskurser tydliga. God fysisk form uppfattades som en förutsättning för effektivt arbete. Laura, Kaisa och Jessica ansåg att det finns en slags konsultprototyp: en övermänniska som deltar i Finlandialopp och triathlon för att hålla sig i form. Konsulterna drog paralleller mellan det här beteendet och kontroll/självdisciplin. Ifall man har kontroll över kroppen, har man indirekt kontroll över livet och arbetet. Man är inte lika distraherad av hedonism utan hängiven till sitt arbete även om det kräver uppoffringar. Kroppslighet som signalerar god fysisk form blandades ihop med begrepp som kontroll, uthållighet,

ambition och tillförlitlighet. Konsulten Jessica beskriver t.ex. hur hon ser på övervikt som en ”ansvarsfråga eller värderingsfråga”. Hur hon inte skulle kunna förlita sig eller lita på personen till hundra procent. ”Jag säger inte att jag själv inte alls skulle vara överviktig eller perfekt, men det är lika som om någon skulle vara supermager. Det känns som att jag inte kunde helt lita på den för det är någonting som den här personen inte prioriterar på samma sätt som jag”. Kroppen kan på så vis väcka mycket olika tankar och inom konsultbranschen verkar normen av professionell kroppslighet vara ”att man tar hand om sig själv”, vilket egentligen hänvisar till utseendet även om konsulterna inte ville tala om just utseendet. Samtidigt som de här kraven på att ta hand om sig själv kan vara svåra att uppnå eftersom största delen av konsulternas tid spenderas på att jobba. Laura beskriver t.ex. att konsultyrket lett till att hennes utseende ”förfallit”. Hon hinner inte röra på sig tillräckligt, hon sitter för mycket och sover för lite. Samtidigt anser hon att det finns två ideal som är samtidigt närvarande: idealet om att man ska arbeta mycket och idealet om att man ska ta hand om sig själv. Kaisa anser att eftersom arbetsbördan är så tung blir fritiden att handla om att återhämta sig genom sömn, träning och vila för att sedan orka jobba igen. Karjalainen, Niemistö och Hearn (2016) menar att den här typen av identitetskontroll där anställda använder sin fritid till aktiviteter för att uppnå framgång i sitt yrke som ett sätt för organisationen att forma hängivna anställda vars yttre blir organisationens artefakt.

Enligt intervjumaterialet är det både medarbetarna, organisationen och kunden som har den disciplinerande makten. Kaisa anser att det är medarbetarna som definierar och utformar normen för den professionella kroppsligheten. En person som är överviktig kan lätt känna utanförskap i en arbetsomgivning där en stor del är före detta tävlingsidrottare. Organisationen har en roll i att kontrollera den professionella kroppsligheten genom att rekrytera före detta tävlingsidrottare, men enligt konsulterna erbjuder konsultföretagen också olika sätt att ta hand om sig genom idrottsevenemang, sportklubbar och olika skolningar om hur man ska uppträda och klä sig för att signalera trovärdighet.

5.1.1 Den professionella klädseln

Enligt social konstruktivism konstrueras verkligheten i sociala interaktioner som ett resultat av ett kollektivt handlande, och i de här interaktionerna kan kroppen ha en viktig roll. Då vi t.ex. klär kroppen i vissa klädesplagg för att uppfattas som professionella tillskriver vi också mening till den klädsel vi bär och återskapar en bild av ett professionellt utseende. Den professionella klädseln används för att ha en inverkan på andra i den sociala omgivningen och kan utnyttjas för att övertyga andra om sin yrkeskunnighet, men också hjälpa individen att anpassa sig och identifiera sig med andra i yrkesgruppen. Den professionella klädseln är en viktig del av den professionella performansen. I mina intervjuer fick klädseln olika betydelser beroende på konsulten som intervjuades och konsulterna positionerade sig även genom sin klädsel och utseendet. Klädseln är ett sätt för konsulterna att dölja och betona vissa drag, anpassa sig eller gå emot normerna.

Enligt intervjumaterialet utnyttjades klädseln och utseendet för att göra konsulten mer lättillgänglig och positionera konsulten på samma nivå som kunden. Konsulten bär ingen uniform, även om flera av konsultföretagen har anvisningar om hur konsulten ska klä sig, men det är egentligen publiken som bestämmer hur konsulten klär sig. *”Jos sinä menet puhumaan start-up ihmiselle niin sinä ehkä pukeudut eri tavalla kun jos menet tapaamaan firman toimaria”*. Enligt Jessica är grundregeln att *”konsulten ska alltid vara 5 procent bättre klädd. Så att om du sen träffar någon som är lägre ner i organisationen som går i jeans. Så då kan du också gå i jeans, men sen måste du ha lite bättre skor eller någonting.”* Ifall publiken eller medskådespelarna befinner sig utanför organisationen eller är mindre bekanta för konsulten är kraven olika. *”Grundregeln är ju då att om man träffar någon från ledningsgruppen så om man är man, och man inte känner dem, så har man på sig kostym. Om man är man och känner dem så behöver man inte ha kostym, men då har man en kavaj åtminstone. O motsvarande då för kvinnor.”* Klädseln och ett professionellt utseende ansågs signalera respekt och vara en del av konsultens trovärdighet.

Den professionella klädseln och utseendet ansåg flera konsulter få en större betydelse ifall någon tvekade på konsultens kompetens. Att klä sig i lämpliga klädsel och utstyrsel kan få kvinnor att känna sig mer självsäkra i sin yrkesroll (Bartlett, 1994). Sanna beskriver till exempel hur hon genom rätt klädsel får känslan av att hon klarar av olika arbetssituationer och känner sig professionell. I det här exemplet blandas kroppen som en performans ihop med dess upplevelser (Schusterman, 1997). Ett professionellt uppträdande kan således ibland även leda till upplevelser om kompetens och agens då de professionella föreställningarna internaliseras och blir en del av den egna upplevelsen.

Kärreman och Alvesson (2004) menar att det är genom ett kollektivt identitetsskapande som anställda anpassar sig till sin omgivning och skapar ett liknande utseende. Inom konsultbranschen får kreativitet och individualitet ge vika för konformitet och kollektivitet. Konformitet och homogenitet är en del av konsultföretagens image och identifieringen sker vanligtvis snabbt, i ett tidigt skede av karriären eftersom unga, oerfarna och likasinnade individer anställs. Dessutom rekryteras unga experter nästan direkt från skolbänken och då har organisationskulturen ett starkt inflytande på hurdan professionell kroppslighet som uppvisas. Konsultföretagen anses ha ett intresse av att ha en inverkan på anställdas identiteter på en strategisk nivå, men att identitetsarbetet kontrolleras mjukt (Alvesson & Willmott, 2002). Kaisa menar att en konsultprototyp syns till och med på EMEA-nivå (Europa/Mellanöstern) i det globala konsultföretaget som hon jobbade för. *”Sillain niin kuin kaikki näyttää samalta. Sinä näet niin paljon samanlaisia ihmisiä.”* Sociala identiteter medför instruktioner och vägledning för hur man bör bete sig och agera och därmed minskar på osäkerheter i den sociala omgivningen (Kärreman & Alvesson, 2004). Social identifiering definieras som en uppfattning om samstämmighet och tillhörighet med en social kategori, som exempelvis arbetsorganisationen (Ashforth & Mael, 1989). Det är således inte så konstigt att anställda börjar anpassa sig utseendemässigt för att bättre identifiera sig med den sociala grupp de är medlemmar i och för att börja skapa sig en yrkesidentitet.

Jessica beskriver att hon under sin tid i ett start-up företag började klä ner sig, bära jeans och gympadojor. Nu då hon jobbar på konsultföretaget klär hon istället upp sig för att passa in. Hon klär sig lite finare även till kontoret, vilket hon egentligen anser vara *”helt jättefånigt, men folk klär sig jätte snyggt och ganska liksom...kavaj liksom”*. Inom organisationerna existerar det således indirekt uttryckta reglerande normer om utseendet och beteendet i rollen av den professionella som utöver arbetsgivaren även förstärks av kollegor och arbetsgemenskapen. I vissa fall har kollegorna en större makt än till exempel officiella instanser (Caven m.fl., 2013).

Karjalainen, Niemistö och Hearn (2016) anser att anställda vill anpassa sig till organisationskulturens rådande normer genom att uppvisa ett visst utseende och uppträdande och förväntar sig indirekt att de på så vis främjar sin karriär. Warhurst och Nickson (2009) menar att organisationer omvandlar anställdas kroppslighet till en handelsvara för att försöka bejaka kunden genom att anställda uppvisar ett lämpligt utseende (eng. *”the right look”*), vilket leder till den homogenitet som kan påvisas i de stora, globala konsultföretagen. Kaisa anser att ett visst utseende förväntas av konsulten: *”no kyllä siellä varmaan odotuksena on myös, että sinä olet edustavan näköinen ja sinut voidaan viedä asiakkaalle, että kyllä se minun mielestäni oli sellainen tietynlainen pukeutuminen mitä sinulta odotettaankin. Että jos et sinä pukeutuisi niin, niin sinua ei välttämättä vietäisi asiakkaalle.”* Maija anser också att det är lättare ifall man *”look the part”* d.v.s. ser ut som det som förväntas av en. Dock verkar det att man passar in utseendemässigt vara mindre viktigt då yrkeskunnigheten ökar och den egna positionen blir säkrare inom organisationen. Rollkunnandet och det att man uppfyller rollförväntningarna kan minska på behovet av att uppvisa ett professionellt och normativt utseende. Julia beskriver till exempel hur en kollega som redan uppnått en viss position i organisationen och i kundarbetet nyligen tatuerat sin hals, vilket kan uppfattas som ytterst normbrytande i en organisation som betonar ett diskret och dämpat utseende. Bell (1999) menar att tatueringar kan ses som ett medel att stå ut ur mängden och signalera individualitet i ett konsumtionsamhälle, vilket kan ses som symboliskt för hur den enskilda individen i konsultföretagen går från att ha varit en utbytbar resurs, en del av det kollektiva, till att börja värderas för sina

individuella förmågor och legitimeras i sin konsultroll genom avancemang. Då får den professionella kroppen en mindre betydelse och bredare ramar.

Konsulten Jessica som redan är projektledare och därmed inte känner sig lika utbytbar som tidigare ser sig själv ha mer makt numera och kan därmed börja töja på gränserna. Performativitet innefattar ”ett frö för förändring och omvandling” (Hodgson, 2005) och Jessica gör motstånd gentemot den professionella performansens normer genom att måla läpparna med ett knallrosa läppstift på morgonen eller ta på sig ett par 80-talsjeans till kontoret. Det är hennes sätt att visa att hennes ord väger mer än hennes utseende. ”*Jag vill inte att det ska vara en förutsättning att folk ska tycka att jag är bra bara för att jag har klackskor liksom. Så ändå är jag inte så vågad att jag skulle helt börja dra ner, men jag har börjat definitivt, inte alltid gå helt enligt standarden.*”

I den professionella performansen används klädseln också för att dölja vissa drag av kroppen som kunde hota bilden av professionalitet och trovärdighet. Ett av de största hoten utseendemässigt ansåg konsulterna vara en för avslöjande klädsel: korta kjolar nämndes i flera intervjuer. Tidigare studier (t.ex. Trethewey, 1999; Haynes, 2012) har visat hur kvinnor hanterar sina kroppsliga uttryck för att uppfattas som professionella och för att undvika ett sexualiserande av deras kroppar. På samma vis undvek de kvinnliga konsulterna klädsel, smink, men även sådant beteende som kunde få utomstående att se dem som sexuella varelser i jobbsammanhang.

5.2 Den könade professionella kroppen

Den idealanställda har länge behandlats som en könlös och okroppslig individ. Även om många menar att det organisatoriska livet har sin grund i det manliga och således även gynnar män (t.ex. Acker, 1990) och då den manliga normen förblir osynlig hamnar kvinnorna i en position av underordnad (ibid.). Största delen av de konsulter som jag intervjuade ville inte blanda ihop kroppen och kön med professionalitet och kompetens. En del motstridigheter blev dock framträdande då hela intervjumaterialet analyserades. Då jag exempelvis frågade hur en trovärdig konsult ser ut sade

konsulterna inte direkt att hen skulle vara en man eller en kvinna, men per automatik beskrev flera av dem ändå konsulten som en man.

”Miltä sitten uskottava konsultti näyttää? Joo, no tuota. Hiukset pitää olla...Nyt minä ajattelen heti mieskonsulttia! (naurua)” (Laura)

I en del av intervjuerna diskuterade kvinnorna även hur de upplevde att olika manliga egenskaper gynnar män och väcker mer trovärdighet eller gör dem mer övertygande i yrkesrollen. Mest utmärkande var de här utdragen ur Lauras och Liisas intervjuer:

” [...] Sellaiset miehiset ominaisuudet ovat sellaisia vakuuttavampia. Ihan sellaiset primitiivisetkin asiat, että sinä olet niin kuin kookkaampi ja sinulla on matalampi ääni ja tämän tyyppisiä asioita niin moni saattaa tiedostamattaan kokea sen sellaisena vakuuttavampana.” (Laura)

” [...] Jos minä vertaan minun samanikäiseen mieskolleegaan, joka on minun mielestäni vähän vanhemman näköinen ja sitten se on myös ihan helvetin paljon kookkaampi kun minä. Niin sitten kun sellainen iso kookas mies tulee siihen tilaan ja tuota laukoo mielipiteitään niin kyllä minä sanoisin, että on se niin kuin...on sen niin kuin helpommat lähtökohdat olla siinä tilanteessa uskottava kuin minun.” (Liisa)

Kroppsliga egenskaper som en mörk röst och stor kroppshydda sågs som naturliga drag för att signalera trovärdighet och kompetens, vilket i enlighet med bl.a. Haynes (2012) studie tyder på att den professionella kroppsligheten är maskulin kroppslighet. Samtidigt har maskulina egenskaper och normer blivit en så naturlig del av kompetens- och professionalitetsbegreppet att det inte är så lätt att se och reflektera kring det här. Ändå visar flera studier att kroppsliga attribut har en inverkan på arbetsplatsen och på hur anställda behandlas. Det här gäller både mellan könen, men även inom könsgrupperna. Forskningen visar t.ex. att det finns en korrelation mellan kvinnor, övervikt och en lägre lön (Johansson m.fl., 2009), men även mellan korthet och en lägre lön oberoende av kön (Böckerman & Vainiomäki, 2012). Kroppar uppfattas, kategoriseras och värderas olika, vilket kan leda till sociala ojämlikheter likt de beskrivda ovan.

Den maskulina normativa kroppsligheten blir även synlig i arbetsplatsannonsen (på s. 31) för det globala konsultföretaget Deloitte. Enligt annonsen söker företaget sin nästa *superkonsult* som önskas uppvisa egenskaper av Musse Pigg, Legolas, Frodo, Pokemon, Pippi Långstrump, Nick Knatterton, MacGyver, Spindelmannen, Sherlock Holmes, Transformers och de sju dvärgarna. Enligt Acker (1990) är organisationerna inte könsneutrala utan privilegerar systematiskt män och maskulinitet, samt marginaliserar det kvinnliga. Således är olika delar av organisationen könade: regler, processer och hierarkier som verkar vara fria från kön, men som reflekterar en särskiljning på män och kvinnor, maskulinitet och kvinnlighet, makt och dominans som upprätthåller och reproducerar ojämlikheter mellan könen. Den ovannämnda arbetsplatsannonsen kan utifrån Ackers teser ses som ett symboliskt och bildligt medel som bidrar till en könad organisation, eftersom företaget i annonsen starkt betonar det manliga över det kvinnliga, men ändå lyckas göra det på ett så subtilt sätt att den publicerats i en tidsskrift utan att väcka större uppmärksamhet bland läsarna. *Men vem är det som känner igen sig och identifierar sig med de här egenskaperna – en man eller en kvinna?* Kön har inte behandlats i många studier som utförts inom konsultbranschen, men det finns en del stöd för att det skulle existera en systematisk bias till förmån för manliga konsulter. Till exempel angående de egenskaper som eftertraktas eller blir avgörande för karriäravancemang, samt med tanke på bilden av den ideala konsulten (Kelan, 2012).

Enligt Tretheway (1999) uppfattas kvinnokroppen som ”svag, överflödig, okontrollerad och även som överdrivet sexuell” och den sexuella kroppen avslöjas genom graviditeter, menstruation, emotionella uttryck och upprorisk klädsel. Kvinnokroppen disciplineras för att hålla kroppen under kontroll och således även som professionell. Det är inte enbart samhället som ger kvinnan signaler om hurdan kroppslig disciplin som bör utövas för att uppfattas som professionell – eftersom en oförmåga att anpassa sig kan leda negativa utfall gällande jobb­möjligheter, trovärdighet och självsäkerhet (ibid.). En del av konsulterna som intervjuades berättade om situationer där de upplevt oönskad uppmärksamhet för sin kropp och där kroppen hotat konstruktionen av professionalitet, men även varit ett potentiellt hot för

karriäravancemang. I sådana situationer hade till exempel konsulten Kaisa hamnat styra sitt beteende och sin kropp för att inte ge bilden av att hon skulle vara intresserad av annat än att sköta sitt arbete. ”*Ei se tietenkään liity minun ammatilliseen imagoon se, että minä siellä flirttailisin niiden kanssa.*”

I de här situationerna hamnade Kaisa ta avstånd och uppvisa ett mer dämpat beteende som inte kunde tolkas fel av motparten. Hon såg sig själv som professionell och det att hon hamnat i situationer där kunder, kollegor och förmän visat sexuellt intresse gentemot henne betydde det att hon måste vara ännu mer professionell. I de kvinnliga konsulternas värld verkar det betyda att man är ännu mer avhållsam. Också Jessica har själv hamnat sätta gränser då hon känt att någon sett på henne” *inte med ett professionellt öga, utan ett annat öga*”. Det är på den kvinnliga konsultens ansvar att skicka sådana kroppsliga signaler som gör dem otillgängliga och kontrollera sitt utseende och beteende. Således innefattar det professionella uppträdandet ett kroppsspråk som signalerar tillgänglighet ända tills det kunde hota deras yrkesidentitet genom att någon visar sexuellt intresse. Då måste den kvinnliga konsulten dra sig undan för att skydda sin professionella identitet.

Enligt Acker (1990) behandlas organisationer felaktigt som könsneutrala, men även som asexuella. Hon anser att utan att införa en diskussion om sexualitet i organisationer kan vi inte heller se könsdominering, eftersom sexualitet är en aspekt i den ojämställdhet som existerar mellan könen. Sexuella trakasserier ses ofta som ett avvikande beteende hos könade aktörer och de organisatoriska strukturer som leder till eller möjliggör sexuella handlingar ignoreras (ibid.). De kvinnliga konsulterna som jag intervjuade som utsatts för sexuella handlingar valde att normalisera och således även neutralisera de här oönskade beteendena. Liisa tyckte t.ex. att alla företag har ”*sådant här klappande på rumpen*” på firmafester. Kaisa berättade att hennes före detta förman alltid valde ut sina ”offer” och trakasserade dem, vilket var allmänt känt, men ingenting som motarbetades. Kulturen var mer tillåtande för sådant. Den kvinnliga konsulten fick bära ansvaret för att bete sig ännu mer professionellt d.v.s. inte konfrontera utan undvika, dra sig undan och skydda sig genom kamouflerande klädsel. Julia valde att vända den oönskade uppmärksamheten som hon fått till att det är hon som har makten,

eftersom personerna i fråga varit högre uppsatta i organisationen kunde hon använda sig av informationen vid behov för att gynna sin egen karriär. Nu hade hon inte gjort det, men hon hade vetskapen att hon kunde göra det vid behov. De här handlingsmönstren är ett sätt för kvinnorna att slippa de konflikter och negativa konsekvenser som de kunde hamna ut för ifall de kallade de här sexuella händelserna för sexuella trakasserier. Istället för att se sig själva som offer valde kvinnorna att förminska eller bortförklara händelserna eller i Julias fall själv inta en position av överordnad och makt.

Kvinnlighet och kvinnokroppen behöver dock inte alltid medföra så här negativa upplevelser utan kan ibland användas till kvinnornas fördel i den professionella omgivningen. Brewis och Sinclairs (2000) studie visade att kvinnokroppen inte alltid begränsade kvinnliga anställda utan kunde även medföra en del möjligheter inom arbetssammanhang. I studien upplevde kvinnorna att de kunde använda sina kroppar för att övertala andra till samarbete och den kvinnliga kroppen uppfattades som mindre hotfull jämfört med manliga kollegors kroppar. Kvinnlighet används också av kvinnorna i min studie som ett medel som gynnar dem i arbetet. Laura ansåg att den kvinnliga lättillgängligheten var en fördel för henne i intervjusituationer. Kvinnligheten sågs dock som ett tveeggat svärd: Liisa ansåg att medelåldersmän gärna arbetar med en ung kvinna, men det var inte alltid som man blev tagen på allvar.

Utöver de här aspekterna diskuterades även emotionella uttryck och vilka som ansågs vara passande, och vilka opassande i arbetsomgivningen. Eftersom känslor länge har setts som en motpol till det rationella och därmed ansetts vara något som måste förtryckas, styras och kontrolleras för att de inte ska få ett allt för starkt övertag över det rationella (Dalglish & Power, 1999), kan de även fungera som ett potentiellt hot mot bilden av professionalitet. Professionalitet innefattar användningen av logiska, rationella resonemang och utelämnande av personliga känslor i arbetet (Kadowaki, 2015). Då managementkonsulten tillkallas för att lösa ett problem i kundföretaget kan förhållandena vara väldigt emotionellt laddade, exempelvis då det handlar om uppsägningar eller förändringar i organisationen. Då måste konsulterna utföra

emotionellt arbete för att bemästra sina egna känslor. Känslorna är ändå en väsentlig del av kroppsligheten, eftersom känslorna präglas utöver den psykiska upplevelsen även av fysiska reaktioner. Sorg och emotionella uttryck som att gråta ansåg de flesta konsulter vara något som ogärna visades i arbetsomgivningen. Ifall man kände sig gråtfärdig grät man på toaletten eller hemma, d.v.s. i privata rum.

I konsultarbetet beskriver Maija, Kaisa och Jessica att de också måste reglera sina egna känslor för att lugna ner kunden, men emotionerna regleras också för att passa in i organisationsklimatet. Arlie Hochschild (1983) menar att emotionellt arbete innebär kontroll av känslor för att generera ett ekonomiskt värde och även om emotionellt arbete främst behandlats inom traditionell kundservice kan konsultarbetet ha en del likheter med emotionellt arbete. Även om konsulten inte klistrar på sig ett leende eller uppvisar övermänsklig glädje handlar det emotionella arbetet som konsulten gör om att dämpa sina känslouttryck, både glädje, ilska och sorg för att uppfattas som professionell. Det här görs både internt, men framförallt i interaktioner med kunden. Delvis kan det handla om att reglera känslouttryck för att uppnå ekonomisk nytta, men samtidigt kan emotionella uttryck i den maskulina arbetsomgivningen dra ytterligare uppmärksamhet till kvinnan som annorlunda (Trethewey, 1999). Diskurser om professionalitet har också traditionellt gynnat manlighet, intellekt, rationalitet medan kvinnlighet, kroppslighet och emotionerna marginaliserats. Dessa könade diskurser tillåter kvinnorna att utföra emotionellt arbete för att bygga upp relationer med kunder för att gynna organisationen, men kvinnor ska inte t.ex. gråta efter ett misslyckat projekt eller uttrycka ilska då de behandlas orättvist. Uttryck av sådana känslor begränsas i organisationen och kan bekräfta stereotyper om kvinnan som det känsligare könet (Trethewey, 1999).

5.3 Könad professionalitet och identitet

“The consult remains an ambiguous being, a shadow identity. The management consultant, in the relationships with those commissioning her and with her consulting colleagues, is nevertheless a site where identity is produced, perceived and questioned”

Sheila Marsh, 2009

Konsulten är enligt citatet ovan en varelse vars skugga av identitet får sin fulla skepnad i förhållandet till kunder och kollegor, som skapar ett utrymme där konsultens identitet synliggörs, ifrågasätts och byggs upp. Det är i de här förhållandena som den professionella konsulten konstrueras, men även som könad professionalitet återskapas. Historiskt sett har professionalitet byggts på begrepp om manlighet och rationalitet medan kvinnlighet och kroppslighet inte haft en plats i diskussionerna (Trethewey, 1999). Kvinnlighet och kroppslighet har istället setts som stödande, men inte grundläggande för organisatoriskt liv (Mumby & Putnam, 1992) och således har kvinnans professionella jag redan positionerats av organisatoriska diskurser.

Haynes (2012) menar att de kvinnliga professionella måste tänka på hur de uppträder i den professionella omgivningen. Enligt hennes studie måste kvinnliga advokater bete sig tillräckligt bestämt utan att vara *för* bestämda och på så vis uppfattas som aggressiva. Enligt studien måste advokaterna ha en bestämd kommunikationsstil, men de kvinnliga advokater som uppvisade för mycket maskulina egenskaper blev negativt bemötta. Haynes menar att den professionella präglas av olika performativa krav beroende på om hen är man eller kvinna. Det som uppfattas som ett professionellt beteende för en man ses som för maskulint och olämpligt för en kvinna.

Liknande upplevelser blev synliga i mitt intervjumaterial om hur män och kvinnor bemöts och vilka förväntningar som präglar interaktionerna i arbetsomgivningen. De kvinnliga konsulterna som intervjuades ansåg att man måste vara hård och bestämd både internt och externt för att uppfattas som trovärdig. Som kvinna får man dock inte vara för framfusig. Laura beskrev t.ex. i sin intervju om hur kvinnor lätt kan få höra att de är för framfusiga och aggressiva eller alternativt för tillbakadragna vid

utvärderings- och feedbacktillfällen, eftersom kvinnor i allmänhet anses vara mer lågmälda och mjuka. Då en kvinna betar sig mer framfusigt än förväntat kan hon uppfattas som ”svår” eller ”jobbig”. Kaisa har sett hur kvinnor som säger emot uppfattas, och den uppfattningen skiljer sig från hur män blir bemötta. Kaisa anser att det är svårare för kvinnorna i organisationen att säga emot utan att uppfattas som jobbiga jämfört med hur män kan bete sig i arbetsomgivningen. Då en man säger emot får han höra att ”*Älä nyt viitti Pekka siinä*” medan kvinnan får ett ”*Mitä toiki likka hyppii tossa nenille*”. De här utdragen talar om ett fenomen som blir även synligt i Haynes (2012) studie d.v.s. att förväntningarna är olika för hur män och kvinnor ska bete sig i den professionella omgivningen och att deras beteenden utvärderas och uppfattas olika. Det som är passande för en man är inte nödvändigtvis detsamma för en kvinna, och tvärtom. I konsultbranschen måste de kvinnliga konsulterna vara tillräckligt hårda och framåt utan att uppfattas som för svåra eller aggressiva.

Enligt Butler (2005) är det att man betar sig annorlunda än de typiskt kvinnligt upplevda egenskaperna ett sätt att göra mostånd mot de föreställningar vi har om kön, genus och sexualitet. Att bete sig annorlunda än vad som förväntas av en p.g.a. ens kön, i det här fallet att man som kvinna säger emot och således uppvisar icke-kvinnliga ”aktöregenskaper”, utmanar enligt Butler den heterosexuella matrisen. Ofta leder de här subversiva kroppsakterna, d.v.s. avvikelser från könsnormerna, till sanktioner medan de som följer normerna belönas. Det här leder också till att de här könsnormerna följs och egenskaperna och beteenden börjar upplevas som självklara för könen. Enligt intervjumaterialet sanktioneras alltså kvinnan socialt på olika sätt som leder till att de kvinnliga konsulterna känner av hur de borde och inte borde bete sig och modifierar sitt egna beteende.

Enligt de kvinnliga konsulterna uppfattades själva konsultarbetet ändå vara lika oberoende av kön. ”*Naiset tekevät miesten hommia ja miehet tekevät naisten hommia ihan yhtä lailla*” menade Julia. Ändå beskrev konsulterna könsrelaterade skillnader som de själva uppfattade i arbetsomgivningen: kvinnorna jobbar mer för samma

resultat, de gör arbetsuppgifterna mer grundligt och detaljfokuserat, kvinnorna reagerar starkare om någon inte gillar deras arbetsprestation, kvinnorna är känsligare.

Det manliga könet förknippades istället med obryddhet och osårbarhet. Kvinnorna förväntas vara hårda för att klara sig i branchen. De som är känsligare klarar sig inte. Butler beskriver genus som ett performativt görande där samhället inte gör oss till kön och genus, men att vi istället har en aktiv roll i performativiteten (Butler, 2005). Den naturligt upplevda könsidentiteten, i det här fallet den sårbara kvinnan och den okänsliga mannen, är enligt Butlers teorier kulturellt och socialt konstruerad genom repetitiva handlingar. De här könade föreställningarna blir även framstående i Liisas berättelse om hur hon upplever förväntningarna i sin arbetsomgivning. Hon upplever att hon p.g.a. att hon är kvinna förväntas ha bättre sociala färdigheter, men vara sämre på att använda kvantitativa verktyg. De här konstruktionerna av kvinnliga och manliga egenskaper är något som enligt Butler upprätthålls genom normer och makt. Det är genom de här återkommande handlingarna som vi slutligen upplever de här egenskaperna som något naturligt för könen och återskapar könsuppfattningarna och föreställningarna om vad som är manligt och kvinnligt (ibid.).

Den kvinnliga identitetspositionen är således inte alldeles enkel inom konsultvärlden. De kvinnliga konsulterna som deltog i min studie uppmärksammades både i en positiv och negativ bemärkelse på grund av att de är kvinnor. I mitt intervjumaterial blev motstridigheter framstående: det blev tydligt att de kvinnliga konsulterna inte ville se att deras kön skulle begränsa dem i arbetet eller att de blev behandlade olika p.g.a. sitt kön. Ändå beskrev de situationer där deras kompetens ifrågasattes eller där de blev utsatta för könade praktiker som att bli kallad *flicka*. Den här motstridigheten har synliggjorts i tidigare studier. Enligt Jorgenson (2002) är kvinnor i allmänhet ovilliga att koppla ihop sitt kön med sin yrkesidentitet, eftersom det skulle hota deras yrkeskunnighet och professionalitet. Ändå är kvinnlighet svårt att åsidosätta då konsulterna blev påmindas om sitt kön och de förväntningar som förknippades med könet i sin arbetsomgivning. I det stora hela upplevde kvinnorna att de måste förhålla sig neutralt och tåla de utmaningar och negativt upplevda bemötanden som de råkade utföra. Även i de här situationerna förväntades konsulten uppvisa ett professionellt

uppträdande. Den motstridiga positionen mellan kvinnlighet och professionalitet blev ytterst tydlig i de här utdragen:

”Kyllä minä siellä esimerkiksi joskus kuulin niin kun, että kun minä olen sellainen pikkutyttö. Niin kyllä sain sellaisia reaktioita asiakkailta, että kun olin esimerkiksi jo pidempään aikaan tehnyt niiden kanssa yhteistyötä puhelimitse ja sähköpostitse, ja sitten kun he näkivät minut, niin he olivat ihan silleen, että *häh*.”

“[...] Ei kannata välttämättä mennä sellaisena, että hihittelee ensimmäisenä. Pyrkii ensin antamaan sen ammattimaisen kuvan, että sen jälkeen suhtautuu ihan hyvin, mutta kyllä sinun pitää aina jollakin tapaa todistaa itsesi. Suhtautuminen voi alkuun olla vähän sellainen skeptinen.”

”No siis minulta kerran kysyi, kun olin yrityksessä Y ja minulla oli siinä sellaista muuta asiantuntijaa mukana, niin minulta kysyi sellainen yksi asiakas, joka oli aika korkealla. Niin se kysyi minulta kerran, että ”*Missäs ne isot pojat ovat, että me voidaan oikeasti jutella?*”

“[...] Koska toi on tavallaan se mitä minä koen nuorena naisena, että tuota minun täytyy todistaa. Todistaa on ehkä vähän liian vahva sana, mutta todistaa se, että minä olet ammattitaitoinen. Tuo on sellainen asia mitä miettii aika monta kertaa, kun menee asiakkaan eteen esimerkiksi. Yksi on se, että aina täytyy olla se asiaosaaminen siellä. Minä koen, että jos minä teen jonkun virheen tai en tiedä jostain jotain niin sitten se heti murentaa sitä minun ammattimaisuuttani. Ja sitten tuota, aina niin kuin, jollain tapaa usein koittaa korostaa sitä sillä, että on tosi siististi pukeutunut ja niin kuin näyttää sellaiselta, että niin kuin ainakaan ikäistään nuoremmalta ja olisi sellainen vakavasti otettavan näköinen. Vaikka onkin tällainen *pieni, blondi tyttö*.”

”Det har jag nog funderat på faktiskt att jag inte vill uppfattas som någon som bara är en söt flicka liksom.”

I de här berättelserna blir det synligt hur de kvinnliga konsulterna måste som kvinnor, och speciellt som unga kvinnor, bevisa sin kompetens för att bekräfta sin professionalitet. Om den kvinnliga konsulten gör ett misstag faller professionaliteten samman. Sannas upplevelse om att hon måste försöka se trovärdig ut för att uppfattas som professionell även om hon bara är ”*en liten blond flicka*” berättar om hennes syn

om hur den förkroppsligade identiteten som hon beskriver upplevs oförenlig med professionalitetskonstruktionen. Flickighet och blondhet uppfattades inte som egenskaper som signalerar trovärdighet, eftersom de här egenskaperna är kulturellt sammankopplade med en rad andra egenskaper, men inte med professionalitet. En del skribenter anser att oförenligheten mellan heterosexuell kvinnlighet och makt gör att kvinnor sanktioneras ifall de uppvisar för mycket kvinnlighet (oprofessionalitet), men även ifall de uppvisar för mycket professionalitet (okvinnlighet) (Wolkowitz, 2006). En balansgång mellan kvinnlighet och trovärdighet är något som beskrivs förutom i mina intervjuer även i tidigare studier (t.ex. Karjalainen, Niemistö & Hearn, 2016).

Disciplinerande föreställningar om hur en kvinna ska vara bidrar till att kvinnor ger uttryck för sin könstillhörighet på det korrekta sättet så att det inte går över gränsen till det okvinnliga (Magnusson, 1996). Magnusson (1996) menar att de här föreställningarna har ett socialt och kulturellt ursprung, men det finns ingen tydlig maktutövare. Även om de disciplinerande föreställningarna är rätt lika för kvinnor som befinner sig i samma sociala omgivning t.ex. på samma arbetsplats, gör varje individ den till sin egen, vilket leder till svårigheter i att se att dessa disciplinerande föreställningar även existerar. Därför ansåg många av de konsulter som jag intervjuade att de upplevelser som de hade om yttre förväntningar kanske bara är en produkt av den egna fantasin, att dessa förväntningar inte egentligen existerar. Effekten av de disciplinerande föreställningarna är att individen upplever sig ha makt att bestämma över sig själv (Magnusson, 1996). I de här interaktionerna reproduceras och förstärks idealet av professionell kroppslighet, samtidigt som de disciplinerande föreställningarna lätt förblir osynliga.

Förutom att mitt material ger en inblick i upplevelser om hur det är att arbeta som kvinna inom konsultbranschen ger det även en bild av hur svårt det är att se de könade strukturer, praktiker och disciplinerande föreställningar som kan existera inom organisationen. Ett exempel är Julia och Kaisa som arbetar inom samma företag, men på basis av sina egna upplevelser och tolkningar har alldeles olika uppfattningar om hur könspräglad konsultyrket är. De egna upplevelserna och tolkningarna har en stark

inverkan på hur konsulterna upplevde jämställdhet och könets inverkan i arbetet och på karriäravancemang.

”Ehkä jotkut naispuoliset kollegat, jotka ovat lähteneet pois eivät ole kokeneet, että ovat saaneet samalla tavalla mahdollisuuksia, kun miehet. Mutta tuota, mutta en minä itse koe, että sillä olisi niin suurta merkitystä ollut minulle.”

”Niin kuin naiset sitten jäävät äitiyslomalle ja sen jälkeen se työnteko ei samalla tavalla enää kiinnosta, että arvot vain muuttuvat. Ööö, en tiedä mistä se sitten loppujen lopuksi johtuu, että onko se sitten vain sellainen, että sanotaan jos meillä sinä olet ylimmässä johdossa niin sinun pitää olla aika itsevarma, tehdä aika paljon töitä, pystyä myymään isoille asiakkaille.”

”Tuota minä luulen, että jos puhutaan jostain lasikattoilmiöistä tai muista niin tuntuu, että osa sitä on semmoista, että naisilla on vain oikeasti erilaiset preferenssit ja he eivät ehkä aina halua tavoitella sitä kaikista kunnianhimoisinta etenemistä, että toiset haluavat, että on niitä muitakin prioriteettejä elämässä. Mutta en minä sitä sulkisi pois, etteikö sellaista vääristymää olisi myös siinä niin kuin muiden asenteissa.”

“[...] Miehet motivoituvat enemmän siitä niin kuin ylenemisestä ja niin kuin lisääntyneistä tuloista ja tämän tyyppisestä. Naiset sitten niin kuin helposti alkaa jossain kohtaa sitten priorisoida niin kuin muita asioita, että vaikka ei olisi siitä perheen perustamisesta edes kyse.”

” [...] Sellainen tietty kovuus siinä maailmassa, että monet ei välttämättä niin kuin halua tai välttämättä jaksa semmoista tiettyä kovuutta kauhean pitkään, että naiset ovat ehkä vähän tunteellisempia ehkä jollain tapaa tai ottaa ehkä asioita itseensä enemmän. Miehet voi vaan olla silleen, että ”no hei, ei tässä mitään”. Että kyllä siellä niin kuin, ja ehkä se, että tuolla kaikki partnerit olivat miehiä niin kuin. Nyt sinne yleni yksi naispartneri, niin kuin se on ensimmäinen koko historiassa. Sillain, että jos ajattelee, että ketkä niitä ylentää siellä ja muuta niin sehän on vähän sellainen *hyvä-veli-verkosto*. Naisen pitää olla tosi kova.”

”De som jobbar bra, de klarar sig. Och det är helt... Så är det bara [...] Jag tror nog att kvinnor som jobbar hårt, kommer långt.”

I de här berättelserna erkändes, men även ifrågasattes det kvinnliga könets inverkan på karrärutvecklingen. Det här kan bero på att det är väldigt svårt att se vilken inverkan de maskulina strukturerna och praxis kan ha. Även om det verkar svårare för kvinnor att ta sig fram, accepteras upplevelsorna inte fullständigt. De flesta av konsulterna

upplevde att karriäravancemang är ett val där ambition spelar störst betydelse. Det att kvinnor är underrepresenterade i de ledande positionerna i konsultföretagen ville kvinnorna se som ett aktivt val som kvinnorna själva gjort: t.ex. genom att deras värderingar förändrats. De kvinnliga konsulterna hade en önskan om att själv kunna påverka sin karriär och var ovilliga att se de könsrelaterade hinder som kunde finnas på vägen. Självupplevelsen som kompetent är möjlig att vidhållas genom den egna aktiviteten: när kvinnorna inte avancerar i organisationen handlar det om vilja, och ifall man vill och jobbar hårt kommer man att avancera i organisationen. Eva Magnusson (1996) beskriver i sin artikel "Jag har faktiskt aldrig lidit av att vara kvinna" något som hon kallar för en individualiseringsdiskurs som jag även känner igen i mitt material. Ifall könets negativa inverkan erkändes, bortförklarades det av de flesta som ett individuellt problem eller som en produkt av den egna fantasin istället för att erkänna att det kunde finnas ett strukturellt problem. "*De som jobbar bra, de klarar sig. Och det är helt...Så är det bara [...] Jag tror nog att kvinnor som jobbar hårt, kommer långt.*" menar Jessica. Individualiseringsdiskursen är en "könsneutral jämställdhetsdiskurs" som leder till en slags tvetydighet kring hur verkligheten egentligen ser ut (Magnusson, ibid.).

Det finns således en del motstridigheter och spänningar i mitt intervjumaterial och sannolikt även i att vara en kvinna inom konsultbranschen. På ett plan ansåg alla kvinnor som deltog i studien att forskningsämnet och genusfrågor överlag är relevanta och aktuella, men på ett annat plan ville de inte acceptera eller medge att de skulle behandlas ojämnt p.g.a. sitt kön. Liisa ansåg att kvinnor borde diskutera business istället och inte alltid behandla de eviga könsfrågorna. Sanna ansåg att vi redan är jämställda här i Finland och Maija tyckte att verkligheten är mer positiv än det som sägs. Samtidig färgade könsidentiteten och könade uppfattningar deras berättelser. Att vara kvinna och yrkeskunnig, men ändå ifrågasättas p.g.a. att man är kvinna ger individen motstridiga signaler som kan vara svåra att integrera till en koherent yrkesidentitet. Konsulterna kunde förstå att deras ålder hade en inverkan på hur de uppfattades av utomstående och försökte dölja den genom bl.a. klädsel, men hur döljer man sitt kön? Eftersom individen strävar till att minska på inre konflikter gällande

självuppfattningen (Ibarra & Petriglieri, 2010) kan det här vara en förklaring till att de kvinnliga konsulterna som intervjuades valde att förneka könets inverkan i arbetet. Likt Eva Magnusson (1996) anser jag att det inte *”är så lätt att integrera motsägelsefulla upplevelser till en enhetlig bild av sig själv som kvinna i arbetsplatsens sociala värld.”* Könblindhet är ett vanligt fenomen, eftersom man inte vill tänka att kön har en inverkan eller tänker att jämställdhet uppnås genom att lämna kön ouppmärksam (Salmi, 2019, 17 mars). Även om kvinnorna råkat ut för könade praktiker i arbetslivet valde de att se arbetsomgivningen som könsneutral för att se sig själva som kompetenta, professionella och likvärdiga i konsultyrket.

6 Sammanfattning och slutsatser

Den kvinnliga konsulten kan positionera sig på olika sätt i diskussioner om kroppsarbete och professionalitet: som sig själv, som representant av sitt yrke, som en representant av sin organisation eller sitt kön. Ibland kan de här positionerna vara motstridiga eller existera parallellt med varandra. Den position som den kvinnliga konsulten väljer påverkar den berättelse som produceras och de tolkningar som det bidrar till. Syftet med den här studien är att undersöka kroppens roll i konstruktionen av professionalitet. Därtill hur organisationen, kunderna och medarbetarna definierar, kontrollerar och legitimerar den professionella kroppsligheten och vilken inverkan det har på den kvinnliga konsultens identitetsposition.

Enligt min studie konstrueras professionalitet i de sociala interaktionerna och innefattar delvis även en habitus i enlighet med de standarder och normer som legitimerar den professionella som en trovärdig medlem av yrkesgruppen. Nya kriterier som sundhet präglar den professionella kroppen och blir synliga även i mitt material. Genom att anpassa sig till de här normerna återskapas föreställningar om hurdan kroppslighet som uppfattas som professionell, men samtidigt uppstår en plats för motstånd. Då konsulten uppnått en viss position i organisationen där hennes kompetens inte längre ifrågasätts på samma sätt som tidigare kan den professionella kroppslighetens normer så småningom förändras. I vissa fall kan det handla om små förändringar där den unga kvinnliga konsulten gör revolt med ett grannt läppstift eller större där man tatuerar sin hals, eller väcker uppmärksamhet med sin normbrytande kroppslighet i rum som försöker vara dämpade och disciplinerade. Genom att ”härma fel” representationen av den framgångsrika konsulten ger det vika till andra former av kroppslighet och till en dekonstruktion av idealen.

Att passa in i den maskulina konsultnormen var inte alltid alldeles lätt för de kvinnliga konsulterna som intervjuades. Även om de flesta av dem förnekade könets inverkan i konsultyrket blev de ändå uppmärksammade för att de är kvinnor både i en positiv och i en negativ bemärkelse. Den kvinnliga identitetspositionen var därför inte alldeles enkel: på ett plan var det tydligt att det finns en kultur, normer och ideal som leder till

skillnader i hur kvinnor och män behandlas i branschen och hur de upplever sig själv i yrket, men det fanns också en ovilja att erkänna det. Könade praktiker och strukturer bortförklarades i det stora hela för att konsulten skulle lyckas behålla en koherent yrkesidentitet som bygger på professionalitet och expertis. Kvar blev den kvinnliga konsulten som klarade sig om hon så ville.

Kroppen utnyttjas i konstruktionen av professionalitet, medvetet och omedvetet. I vissa situationer är de kroppsliga aspekterna som utnyttjas i den professionella performansen mer ett medel för konsulten att känna sig självsäker i sin yrkesroll än för att övertyga andra om sin kompetens. Den kvinnliga konsulten utför kroppsarbete för att uppnå olika målsättningar bl.a. för att uppfattas som trovärdig, kompetent, professionell, äldre än sin faktiska ålder eller för att dölja andra egenskaper. Den unga kvinnliga konsulten använder sig av kroppsarbete för att konstruera sig som professionell och trovärdig, eftersom att hon inte alltid automatiskt uppfattas så. I mitt material blev framförallt *flickighet* någonting som upplevdes som oförenligt med professionalitetsbegreppet. Kroppar och kroppsliga uttryck tolkas och värderas väldigt olika och det har en inverkan på hur individen uppfattar sig själv i yrket och som medlem i yrkesgruppen.

Jag anser att jag valt ett aktuellt studieämne för avhandlingen, eftersom vi lever i ett samhälle där utseendet och kroppen har ett samband med hur uthålliga, framgångsrika och kompetenta vi uppfattas vara. Naturligtvis har kroppen alltid funnits med i ekvationen och varit närvarande i interaktioner och i de tolkningar som vi människor gör om varandra, men ändå har ett attraktivt utseende blivit allt viktigare i yrken där det inte egentligen har något att göra med arbetsprestationen. Ändå glömmar vi bort kroppens roll i yrken där kunskap är viktigare än styrka. I mitt material blev konsulterna ofta först medvetna om sina kroppar då kroppen orsakade fysiska begränsningar i arbetet. Ändå anser jag att kroppen och kroppslighet positionerar kvinnan i arbetsomgivningen, eftersom professionell kroppslighet ofta förknippas med manlighet och den kvinnliga konsulten hamnar bevisa sin kompetens, eftersom den unga kvinnan med sitt utseende inte automatiskt signalerar professionalitet och

trovärdighet. Således är det viktigt att tala om kroppen, utseendet och professionella ideal, eftersom de kan vara begränsande för vissa individer i arbetslivet.

Det skulle dock ha varit passande för studiens ändamål att även observera konsulterna i sitt arbete och sannolikt gett ett rikare material och analys, men med tanke på att de svårigheter som kan uppstå med att få tillträde och hur tidskrävande metoden är valde jag att endast utföra intervjuer. Det har varit ett medvetet val att enbart undersöka unga kvinnors uppfattning om professionalitetsbegreppet och professionell kroppslighet utifrån ett genusteoretiskt perspektiv. Framtida forskning kunde inkludera ett mindre homogent sampel som skulle inkludera individer av olika etniciteter, kön, ålder, bakgrund m.m. Framförallt skulle det vara intressant att undersöka hur de kvinnor som valt att lämna konsultbranschen eller kvinnor som fått barn upplever dessa teman, samt de kvinnor som avancerat till ledarskapspositionerna inom konsultföretagen.

Källor

- Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender & Society*, 4(2), 139-158.
- Alvesson, M. (2001). Knowledge work: Ambiguity, image and identity. *Human Relations*, 54(7), 863–886.
- Alvesson, M., & Johansson, A.W. (2002). *Professionalism and Politics in Management Consultancy Work*. Oxford: RA/Fox Publishing.
- Alvesson, M., & Willmott, H. (2002). Identity Regulation as Organizational Control: Producing the Appropriate Individual. *Journal of Management Studies*, 39(5), 619-644.
- Alasuutari, P. (2018). *Laadulliset menetelmät kauppatieteissä*. Tammerfors: Vastapaino.
- Anderson-Gough, F., Grey, C., & Robson, K. (1998). Work Hard, Play Hard: An Analysis of Organizational Cliche in Two Accountancy Practices. *Organization*, 5(4), 565-592.
- Ashcraft, K.L. (2013). The Glass Slipper: “Incorporating” Occupational Identity in Management Studies. *Academy of Management Review*, 38(1), 6–31.
- Ashcraft, K.L., Muhr, S.L., Rennstam, J., & Sullivan, K. (2012). Professionalization as a Branding Activity: Occupational Identity and the Dialectic of Inclusivity-Exclusivity. *Gender, Work & Organization*, 19(5), 467-488.
- Ashforth, B., & Mael, F. (1989). Social Identity Theory and the Organization. *The Academy of Management Review*, 14(1), 20-39.
- Bartlett, K. (1994). Only girls wear barrettes: dress and appearance standards, community norms and workplace equity. *Michigan Law Review*, 9, 2541-2582.
- Becker, H.S. (1970). *Sociological Work: Method and Substance*. Harmondsworth: Allen Lane.
- Bell, S. (1999). Tattooed. A Participant Observer 's Exploration of Meaning. *Journal of American Culture*, 22(2), 53–58.
- Bordo, S. (1993). *Unbearable Weight: Feminism, Western Culture, and the Body*. Los Angeles: University of California Press.

- Brewis, J. & Sinclair, J. (2000). *Exploring embodiment: women, biology and work*. I J. Hassard, R. Holliday, H. Willmott (Red.), *Body and organization*, Sage, London (2000), 192-214.
- Brumley, K. (2014). The gendered ideal worker narrative: Professional women's and men's work experiences in the new economy at a Mexican company. *Gender & Society*, 28(6), 799–823.
- Butler, J. (1998). *The Psychic Life of Power: Theories in Subjection*. Stanford: Stanford University Press.
- Butler, J. (1999). *Gender Trouble*. New York: Routledge.
- Butler, J. (1993). *Bodies that Matter*. London: Routledge.
- Butler, J. (2005). *Könet brinner*. Stockholm: Natur och kultur.
- Böckerman, P., & Vainiomäki, J. (2012). Stature and *life-time labor market outcomes: Accounting for unobserved differences*. Helsingfors: Palkansaajien tutkimuslaitos.
- Caven, V., Lawley, S., & Baker, J. (2013). Performance, Gender and Sexualised Work: Beyond management control, beyond legislation? A case study of work in a recruitment company. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 32(5), 475-490.
- Collins, P. (2000). *Black Feminist Thought: Knowledge, Consciousness, and the Politics of Empowerment*. New York: Routledge.
- Connell, R.W. (1987). *Gender and power: society, the person and sexual politics*. Stanford, CA: Stanford University Press.
- Connell, R.W. (1987). *Gender*. Cambridge: Polity Press.
- Correll, S., Benard, S., & Paik, I. (2007). Getting a Job: Is there a motherhood penalty? *American Journal of Sociology*, 112(5), 1297–1339.
- Costas, J., Blagoy, B., & Kärreman, D. (2016). The Arena of the Professional Body: Sport, Autonomy and Ambition in Professional Service Firms. *Scandinavian Journal of Management*, 32(1), 10–19.
- Covaleski, M. (1998). The calculated and the avowed: Techniques of discipline and struggles over identity in Big Six public accounting firms. *Administrative Science Quarterly*, 43, 293–327.

- Dagleish, T., & Power, M. (1999). *Handbook of Cognition and Emotion*. New York: John Wiley & Sons Ltd.
- Davis, D., & Walker, K. (2010). Re-discovering the material body in midwifery through an exploration of theories of embodiment. *Midwifery*, 26 (4), 457–462.
- Davies, C. (1996). The sociology of professions and the profession of gender. *Sociology*, 30(4), 661–678.
- Elo, S., & Kyngäs, H. (2008). The qualitative content analysis process. *Journal of Advanced Nursing*, 62, 107-115.
- Ely, R., & Padavic, I. (2007). A Feminist Analysis of Organizational Research on Sex Differences. *The Academy of Management Review*, 32(4), 1121-1143.
- Entwistle, J. (2015). *The Fashioned Body: Fashion, dress & modern social theory*. Cambridge: Polity Press.
- Fournier, V. (1999). The Appeal to “Professionalism” as a Disciplinary Mechanism. *The Sociological Review*, 47(2), 280–307.
- Gatrell, C. (2013). Maternal body work: How women managers and professionals negotiate pregnancy and new motherhood at work. *Human Relations*, 66(5), 621–644.
- Gayle, R. (1975). The Traffic in Women. Notes on the Political Economy of Sex, I Rayna Reiter (Red.), 157–210.
- Gherardi, S. & Poggio, B. (2001). Creating and Recreating Gender Order in Organizations. *Journal of World Business*, 36(3), 245–259.
- Gioia, D (1998). From individual to organizational identity. I D.A. Whetten & P.C. Godfrey (Red.), *Foundations for organizational science. Identity in organizations: Building theory through conversations*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Godfrey, R., Lilley, S., & Brewis, J. (2012). Biceps, Bitches and Borgs: Reading Jarhead’s Representation of the Construction of the (Masculine) Military Body. *Organization Studies*, 33, 541-562.
- Gold, J., & Bratton, J. (2003). The Dynamics of Professionalization: Whither the HRM Profession? Conference paper – Critical Management Studies, Stream 8, Human Resource Management Phenomena – HRM and Beyond, Lancaster University, 7–9 July.

- Gremmen, I., & Benschop, Y. (2009). Walking the tightrope: Constructing gender and professional identities in account management. *Journal of Management & Organization*, 15(5), 596–610.
- Grey, C. (1998). On being professional in a “Big Six” firm. *Accounting, Organization and Society*, 23(5-6), 569-587.
- Haynes, K. (2008). (Re) figuring accounting and maternal bodies: The gendered embodiment of accounting professionals. *Accounting, Organizations and Society*, 33 (4–5), 328–348.
- Haynes, K. (2012). Body Beautiful? Gender, Identity and the Body in Professional Service Firms. *Gender, Work and Organization*, 19(5), 489-507.
- Hirdman, Y. (1988). Genussystemet – reflexioner kring kvinnors sociala underordning. *Tidskrift för genusvetenskap*, 3, 49-63.
- Hochschild, A.R. (1983). *The Managed Heart*. Commercialization of Human Feeling. Berkeley: University of California Press.
- Holliday, R., & Thompson, G. (2001). A body of work. I J. Hassard, R. Holliday (Red.), *Contested Bodies*. London: Routledge.
- Heilman, M.E. (2001). Description and prescription: How gender stereotypes prevent women's ascent up the organizational ladder. *Journal of Social Issues*, 57(4), 657–674.
- Hodgson, D. (2005). Putting on a professional performance: performativity, subversion and project management. *Organization*, 12(1), 51-68.
- Hodson, R., & Sullivan, T.A. (2002). *The Social Organization of Work*. Belmont, CA: Wadsworth/Thomson.
- Ibarra, H. (1999). Provisional Selves: Experimenting with Image and Identity in Professional Adaptation. *Administrative Science Quarterly*, 44, 764–791.
- Ibarra, H., & Petriglieri, J. (2010). Identity work and play. *Journal of Organizational Change Management*, 23(1), 10–25.
- Johansson, J., Tienari, J., & Valtonen, A. (2017). The body, identity and gender in managerial athleticism. *Human Relations*, 70(9), 1141-1167.

- Johansson, E., Böckerman, P., Kiiskinen, U., & Heliövaara, M. (2009). Obesity and labour market success in Finland: The difference between having a high BMI and being fat. *Economics & Human Biology*, 7(1), 36-45.
- Jorgenson, J. (2002). Engineering Selves. Negotiating Gender and Identity in Technical Work. *Management Communication Quarterly*, 15(3), 350–380.
- Julkunen, R. (2008). *Uuden työn paradoksit*. Tampere: Vastapaino.
- Julkunen, R. (2010). *Sukupuolen järjestykset ja tasa-arvon paradoksit*. Tampere: Vastapaino.
- Kadowaki, J. (2015). Maintaining professionalism: emotional labor among lawyers as client advisors. *International Journal of the Legal Profession*, 22 (3), 1–23.
- Karjalainen, M., Niemistö, C., & Hearn, J. (2016). *Tietotyöalan voittajan tyyli*. I Parviainen, J., Kinnunen, T., & Kortelainen, I. (Red.), *Ruumiillisuus työelämässä*. Tammerfors: Vastapaino.
- Kelan, E. (2012). *Gender in Consulting: A Review and Research Agenda*. I T. Clark, M. Kipping (Red.), *The Oxford Handbook of Management Consulting*. New York: University Press Inc.
- Kärreman, D., & Alvesson, M. (2004). Cages in tandem, management control social identity, and identification in a knowledge-intensive firm. *Organization*, 11(1), 149-175.
- Kärreman, D., & Alvesson, M. (2009). Resisting resistance: Counter-resistance, consent and compliance in a consultancy firm. *Human Relations*, 62(8), 1115-1144.
- Lalonde, C. (2014). Revisiting the claim of professionalism: The case of management consultants in the healthcare sector. *Review of Business Research*, 14(3), 51-74.
- Lahikainen, L., & Harni, E. (2016). Yrittäjämäinen ruumis palvelutaloudessa. I J. Parviainen, T. Kinnunen (Red.), *Ruumiillisuus ja työelämä - Työruumis jälkiteollisessa taloudessa*. Tammerfors: Vastapaino.
- Longhurst, R. (2001). *Bodies: Exploring Fluid Boundaries*. London: Routledge.
- Magnusson, E. (1996). Jag har faktiskt aldrig lidit av att vara kvinna. *Tidskrift För Genusvetenskap*, 17(1), 30–46.
- Marsh, S. (2009). *The Feminine in Management Consulting – Power, Emotion and Values in Consulting Interactions*. New York: Palgrave Macmillan.

- McDowell, L. (2009). *Working Bodies: Interactive Service Employment and Workplace Identities*. Oxford: Wiley-Blackwell.
- Meriläinen, S., Tienari, J., & Valtonen, A. (2013). Headhunters and the 'Ideal' Executive Body. *Organization*, 22(1), 3-22.
- Michel, A. (2011). Transcending socialization: A Nine-Year Ethnography of the Body's Role in Organizational Control and Knowledge Workers' Transformation. *Administrative Science Quarterly*, 56(3), 325-368.
- Mumby, D., & Putnam, L. (1992). The Politics of Emotion: A Feminist Reading of Bounded Rationality. *Academy of Management Review*, 17(3), 465-486.
- Parviainen, J., Kinnunen, T., & Kortelainen, I. (2016). *Johdatus työruumiin tutkimukseen*. I Parviainen, J., Kinnunen, T., Kortelainen, I. (Red.), *Ruumiillisuus ja työelämä* (s. 9-25). Tammerfors: Vastapaino.
- Patterson, N., Mavin, S., & Turner, J. (2012). Envisioning female entrepreneur: leaders anew from a gender perspective. *Gender in Management: An International Journal*, 27(6), 395-416.
- Pratt, M.G., Rockmann, K.W., & Kaufmann, J. B. (2006). Constructing Professional Identity: The Role of Work and Identity Learning Cycles in the Customization of Identity among Medical Residents. *Academy of Management Journal*, 49(2), 235-262.
- Puwar, N. (2004). *Space Invaders: Race, Gender and Bodies Out of Place*. Oxford: Berg.
- Rafaeli, A., Dutton, J., Harquail, C., & Mackie-Lewis, S. (1997). Navigating by Attire: The Use of Dress by Female Administrative Employees. *The Academy of Management Journal*, 40(1), 9-45.
- Reid, E. (2011). Passing as Superman: The Ideal Worker and Men's Professional Identities. *Academy of Management Proceedings*, (1), 1-6.
- Rudman, L.A., & Glick, P. (2001). Prescriptive gender stereotypes and backlash toward agentic women. *Journal of Social Issues*, 57, 732-762.
- Salmi, V. (2019, 17 mars). Upeat naiset huipulla. Helsingin Sanomat. Tillgänglig: <https://www.hs.fi/sunnuntai/art-2000006036943.html>.
- Schilling, C. (1993). *The Body and Social Theory*. London: Sage Publications Ltd.
- Schreier, M. (2012). *Qualitative content analysis in practice*. Thousand Oaks, CA: Sage.

- Schusterman, R. (1997). Somaesthetics and the Body/Media Issue. *Body and Society*, 3(3), 33-49.
- Sinclair, A. (2005). Body Possibilities in Leadership. *Leadership*, 1(4), 387-406.
- Sommerlad, H. (2016). A pit to put women in: professionalism, work intensification, sexualisation and work-life balance in the legal profession in England and Wales. *International Journal of the Legal Profession*, 23(1), 61-82.
- Swales, S. (2003). Professionalism: Evolution and measurement. *Service Industries Journal*, 23(2), 130–149.
- Tarvis, C. (1992). *The Mismeasure of Women: Why Women are Not the Better Sex, The Inferior Sex, of the Opposite Sex*. Simon and Schuster.
- Tolonen, T. (2001). Tyttöjen käsityksiä ihannenaiveudesta. I A. Puuronen, & R. Välimaa (Red.), *Nuori ruumis* (s. 73–88). (Nuorisotutkimusverkoston julkaisuja; No. 23). Gaudeamus.
- Tretheway, A. (1999). Disciplined Bodies: Women's Embodied Identities at Work. *Organization Studies*, 20(3), 423-450.
- Tuomi, J., & Sarajärvi, A. (2002). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Jyväskylä: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Turner, B. (1996). *The Body and Society: explorations in social theory*. London: Sage.
- Vachhani, S.J. (2014). Always different? Exploring the monstrous-feminine and maternal embodiment in organisation. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 33(7), 648–681.
- Warhurst, C., & Nickson, D. (2009). Who's Got the Look? Emotional, Aesthetic and Sexualized Labour in Interactive Services. *Gender, Work & Organization*, 16(3), 385-404.
- Weller, S. (2017). Using Internet Video Calls in Qualitative (Longitudinal) Interviews: Some Implications for Rapport. *Journal of Social Research Methodology*, 20(6), 613–625.
- West, C., & Zimmerman, D. (1987). Doing Gender. *Gender and Society*, 1(2), 125-151.
- Wolf, N. (1991). *The Beauty Myth: How Images of Beauty are used Against Women*. London: Vintage Books.
- Wolkowitz, C. (2006). *Bodies at work*. London: Sage Publications Ltd.

Wright, C. (2008). Reinventing Human Resource Management: Business Partners, Internal Consultants and the Limits to Professionalisation. *Human Relations*, 61(8), 1063-1086.

Andra källor:

Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män (8.8.1986/609). Hämtad 3.2.2019 från:
<https://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/1986/19860609>.

BILAGOR

BILAGA 1 - INTERVJUGUIDE

Osa 1: Haastateltava ja yritys

- Kerro vähän itsestäsi? (kuka olet, mistä tulet, ikä, koulutus, tausta etc.)
- Kerro minulle työhistoriastasi?
- Miten ja miksi päädyit konsultointialalle?
- Miten kuvailisit konsultin työtä tämän hetkessä työpaikassasi?
- Entä minkälainen työkuulttuuri työpaikassa on? (Normit, odotukset, kirjoittamattomat säännöt, hierarkia, avoimuus)?
- Miten koit työkuulttuurin ja yrityksen normit, kun aloitit kyseisessä työpaikassa versus nyt?
- Minkälainen ammattikieli työpaikalla vallitsee?
- Mitä kokemuksia sinulla on kanssakäymisestä:
 - kollegoiden
 - esimiesten
 - asiakkaiden kanssa?
- Minkälainen on menestyvä konsultti?
- Kertoisitko minulle miltä sinulle tyypillinen työpäivä näyttää?
- Kuinka monta tuntia työskentelet viikoittain?
- Kuka määrittää sen kuinka paljon työtä teet?
- Millaisena koet tasapainon työn ja vapaa-ajan välillä?
- Miten otat etäisyyttä työhösi?

Osa 2: Keho työkontekstissa

- Miten määrittelisit ammattimaisen kehon?
- Minkälainen on uskottava konsultti?
- Miltä hän näyttää?
- Ulkoinen olemus osana uskottavuutta?
- Mitä odotuksia koet asiakkailta olevan konsultteihin liittyen?
- Onko odotusten suhteen sukupuolieroja?
- Miten hyvin tunnet ruumiillistavasi yrityksenne arvot?
- Entä yritysbrändin?
- Miten onnistut itse viestimään ammattimaisuutta työssäsi?
- Miten viestit uskottavuutta?

- Miten pukeudut töihin?
- Kuinka paljon mietit työpukeutumistasi?
- Mikä merkitys työpukeutumisella on konsultin työssä? (onko työpukeutumiseen liittyviä säännöksiä/ohjeita)
- Missä tilanteissa ja miten tulet tietoisiksi omasta kehostasi työkontekstissa?
- Missä tilanteissa kehoasi mahdollistaa ja missä se rajoittaa työtäsi?
- Miten ylläpidät kehoasi, jotta pystyt suoriutumaan nykyisestä työstäsi?
- Oletko koskaan kokenut saaneesi epätoivottua huomiota kehoosi liittyen?

Osa 3: Sukupuoli, sukupuoleen liittyvät ennako-odotukset ja naisellisuus

- Miltä sukupuolijakauma näyttää työskentelemässäsi yrityksessä?
- Kuinka tärkeää on, että on olemassa naispuolisia roolimalleja työympäristössä?
- Eroaako naisten ja miesten työ jollakin tapaa toisistaan työympäristössäsi? (esim. vaatimukset, vastaanotto, informaali toiminta, etenemismahdollisuudet, pukeutuminen)
- Oletko koskaan kokenut sukupuolesi luovan rajoitteita työssäsi tai uraasi ajatellen?
- Koetko joitain sukupuoleesi liittyviä ennako-odotuksia?
- Mitä tunteita on mielestäsi oikeutettua näyttää työympäristössä?
- Mitä tunneilmaisuja kannattaa välttää, työympäristössä?
- Miten hallitset omia tunteitasi työyhteisössä?
- Miltä perhetaustasi näyttää? (Onko sinulla lapsia)
- Miten koet, että raskaus ja perhevapaat sopivat yhteen konsultin työn kanssa?

Osa 4: Tulevaisuuden näkymät, odotukset, vapaa-aika

- Miten kuvailisit konsultointialaa 5 adjektiivilla?
- Mitä odotuksia sinulla on työuraasi liittyen? (Koetko rajoittavia tekijöitä, lasikattoa etc.)
- Missä näet itsesi 5 vuoden, 10 vuoden päästä?
- Miksi haluaisit/et haluaisi jatkaa konsulttina?
- Koetko olevasi konsultti vai tekeväsi konsultointia?
- Mitä muutoksia toivoisit näkeväsi konsultointialalla?
- Muuta lisättävää

BILAGA 2 – INTERVJUFÖRFRÅGAN

LinkedIn-meddelande

Hei XX!

Otan yhteyttä sinuun koska kirjoitan kauppatieteiden Pro gradu-tutkielmaani Åbo Akademin yliopistossa aiheenani naispuolisten konsulttien sukupuoleen ja ruumiillisuuteen liittyvät kokemukset. Etsin nyt tutkimukseeni 25–35-vuotiaita konsultointialalla työskenteleviä naisia noin tunnin mittaiseen haastatteluun.

Kaikkia tietoja käsitellään luottamuksellisesti eikä yritystä tai konsulttia voida tunnistaa tutkielmasta. Olisin hyvin kiitollinen, mikäli sinulla olisi aikaa osallistua haastatteluun, siitä olisi suuri apu opintojeni etenemisen kannalta. Kiitos vastauksestasi jo näin etukäteen!

Ystävällisin terveisin,

Stella Ritamäki

sähköposti

puh.nro.