

C - UPPSATS

2006-2007

*Institutionen för beteendevetenskap
Sociologi*

ROLLSKAPANDE I ORGANISATION

– CIVILINGENJÖRENS VARDAG

Författare

Heléne Kolsbo

Handledare

Sören Augustinsson

Sammanfattning

Dagens arbetslivsforskning bygger till stor del på det faktum att organisationer utvecklas och förändras, men hur upplever en högt utbildad individ sin roll i de nya strukturer som uppkommer? Hur skapas roller och hur ser relationen ut mellan rollers olika sidor i den organisatoriska kontexten?

Därvidlag har en undersökning utförts på ett högteknologiskt företag. En undersökning med fokus på organisationens medlemmar. Studien berör civilingenjörer som arbetar i en organisation, rollen som nyanställd samt de problem som de ställs inför baserat på det abstrakta ramverk som i många fall verkar sätta gränser för arbetet. Metoden som används är kvalitativ med ett etnografiskt angreppssätt. Data samlades in genom observationer och intervjuer i strävan efter att uppnå mer kunskap om det fenomen jag uppfattar i civilingenjörens arbetsroll i modernt företagande.

Resultatet visar på den komplexitet som finns inom organisationer och hur medlemmarna lever och verkar i roller. Det visar också på hur komplex och svårnavigerad denna organisation är, samt hur individerna i undersökningen hanterar det. Analysen visar att det pågår en ständig kamp i organisationen som ofta leder till att individen väljer att söka sig till andra företag, och detta inom ett år eller två. Detta leder till stora kostnader för företaget, då de ständigt måste rekrytera nya medarbetare. För att rekryteringen ska ske billigt genomförs den på samma sätt vilket leder till samma resultat.

Nyckelord: organisation, roll, civilingenjör

Innehållsförteckning

INLEDNING	4
SYFTE	4
FÖRETAGET.....	4
DISPOSITION	5
ORGANISATION OCH ROLLER	7
ORGANISATION	7
ROLLER.....	9
<i>Jaget och den generaliserande andre</i>	11
FRAMÅTBlickande och PRECISERING AV SYFTET	11
METOD	13
SAMBAND MELLAN TEORI OCH FORSKNING.....	13
VAL AV UNDERSÖKNINGSMETOD	14
<i>Kvalitativ metod</i>	14
<i>Etnografi</i>	14
PRAKTISKT GENOMFÖRANDE	14
<i>Kontaktperson</i>	15
<i>Tillträde</i>	15
<i>Observation</i>	15
<i>Intervjuer</i>	16
BEARBETNING, PRESENTATION OCH ANALYS AV INSAMLAT MATERIAL	17
PRESENTATION AV INSAMLAT MATERIAL	19
BERÄTTELSE OM KONTORSLANDSKAPET	19
FEM BERÄTTELSER OM ARBETET	20
<i>Sara</i>	20
<i>Stig</i>	21
<i>Sonja</i>	22
<i>Simon</i>	23
<i>Sandra</i>	24
ANALYS	25
TRE IDEALTYPER	25
<i>Den första idealtypen - Adam</i>	25
<i>Den andra idealtypen - Beata</i>	27
<i>Den tredje idealtypen - Cornelius</i>	29
ROLLSKAPANDE UNDER UTBILDNING.....	30
SLUTDISKUSSION.....	32
FRÅGESTÄLLNINGAR.....	32
SLUTSATSER	33
FÖRSLAG TILL FORTSATT FORSKNING	35
KRITIK	35
LITTERATURFÖRTECKNING	37

Inledning

I dagens samhälle hörs fler och fler röster om hur viktigt det är att vara flexibel, på individ-, företags- och organisationsnivå. För att vara attraktiv för arbetsgivaren måste dagens arbetssökande vara anpassningsbara enligt företagets mål och arbetssätt. Nya organisationsformer uppstår där medlemmarna i organisationen arbetar på helt nya villkor. Villkor som kan vara mycket svårhanterliga för individen och som leder till längre arbetstider och mer press på högre prestationer. De nya villkoren tycks leda till att personalomsättningen på vissa arbetsplatser ökar och är så hög att det är vanligt att anställda slutar efter ett eller två år.

I en teknisk miljö är risken stor att vi glömmar bort hur viktig människan är i en organisation, något som kan visa sig under en undersökning av ett högteknologiskt företag. Mitt intresse ligger i att få en inblick i hur arbetsrollen utvecklats i den nya kontexten, och därigenom belysa vardagen för individen i ett högteknologiskt företag. Den organisatoriska kontexten är en stor faktor som inverkar på individen då den utvecklar sin arbetsroll. Vardagen för en individ i en organisation startar då individen blir medlem i organisationen, t.ex. under rekrytering och introduktion till ett nytt arbete. Redan då börjar en stor del av vårt rollskapande, upplevelsorna under den första tiden i organisationen kan påverka den rolluppfattning som vi arbetar med under resten av anställningen. Utifrån det resonemanget går jag nu vidare med att definiera syftet.

Syfte

Syftet med den här undersökningen är att ur ett personal- och arbetslivsperspektiv lyfta fram och problematisera civilingenjörens roll och rollskapande i den organisatoriska kontexten. Detta betraktas från introduktionen av en ny arbetsroll och till viss del ända fram till avslutande av anställning.

Företaget

Koncernen företaget ingår i erbjuder tjänster som en komplett design, maskinteknik och tillverkning inom flygkraft, bilindustri, datorteknik, medicin, mobiler med flera. Kunderna får hjälp med design, tillverkning, frakt och teknisk service över hela världen. Målet är att detta ska erbjudas på ett kostnadseffektivt och kvalitativt tillvägagångssätt. Företaget är placerat i en Science Park, vilket innebär nära kontakter med andra innovativa företag samt ett universitet. Koncernen har ett nätverk som sträcker sig över mer än 30 länder, vilket gör att det är vanligt att organisationens medlemmar reser till andra världsdelar i samband med arbetet.

Organisationen bygger på en projektstruktur. Projekt som av de anställda kräver antingen hög utbildning eller lång erfarenhet. Produkten, som anställda i projekten arbetar runt, är helt ny och den teknik som används i företaget ligger långt framme i världens tekniska utveckling.

Projektgrupperna sitter utspridda i olika delar av företagets lokaler i Science Parken. Lokalerna är organiserade i kontorslandskap. Edenius och Yakhlef (2003) menar att de öppna kontorslandskapen är en stabil plats som samtidigt skall vara flexibel och ge stora frihetsgrader. Det är ett organiserande som byggs upp av personliga möten, där den tysta kunskapen görs produktiv. Designen bygger på att vara transparent. Företaget som undersökts har ett öppet kontorslandskap som avgränsas av låga väggar och de konferensrum som finns. Dock är det ett stabilt kontorslandskap på så sätt att platserna är relativt fasta, det vill säga att även om landskapet är format för att omorganiseras för varje projekt så sker det sällan. Personalen sitter samlade efter sina avdelningar vilket ger möjlighet att utbyta kunskaper om problemlösning.

När en projektgrupp bildas används olika personer från olika avdelningar. Vilka som ska delta i ett visst projekt avgörs av vem på avdelningen som har minst arbetsbelastning för den planerade perioden. Det är antingen projektledaren eller chefen för projektkontoret som ställer en förfrågan om vem som kan ta del i projekten utifrån de resurser som behövs. Projektdeltagarna arbetar med flera projekt samtidigt, dock befinner sig projekten ofta i olika faser vilket gör att det kan behövas mindre eller mer arbete på dem. Projektdeltagarna arbetar med olika delar av projekten, till exempel arbetar en person med att konstruera ritningar av produkten som skall produceras samtidigt som en annan person ser till att alla komponenter till testproduktionen av ritningen finns tillgängliga. Alla personer i projekten arbetar dock med utveckling.

Ett projekt har fyra olika faser. Den första fasen kallas för konceptfasen, och innefattar en övergripande planering. Planeringen handlar om hur designen på produkten ska se ut, både mjukvaran, hårdvaran, planering samt resurssäkring av resten av projektet. Den andra fasen är utvecklingsfasen som handlar om att utforma konstruktionsprocessen på ett sätt som kombinerar design med vad som är praktiskt möjligt så att alla delar fungerar ihop. Den tredje fasen kallas för verifiering, vilket innebär att det är då finjusteringarna görs, från kundens sida och projektet. Den fjärde och sista fasen är volymproduktion, eller supportfasen som det också kallas, och det är nu produkten går ut i full produktion, det vill säga att produkten produceras för att täcka marknadens efterfrågan. Under den fjärde fasen är projektdeltagarna bara inblandade inledningsvis, sen är tjänsten som företaget erbjuder över.

Det är tvetydigt att dela in arbetet i faser eftersom processen inte följer ett händelseförlopp som indelandet kan tyda på. Istället sker allt arbete parallellt. Detta beror på att det finns många faktorer som påverkar varandra, vilket leder till att när en sak ändras i till exempel designen så påverkar det andra förlopp med.

Disposition

Närmast kommer jag att gå in på teoriavsnittet. I teoriavsnittet beskrivs den teoretiska bakgrunden som uppsatsen grundas på. Fokus ligger på organisation och roller. Efter det avsnittet kommer ett metodavsnitt som beskriver den metod och de ställningstaganden som valts för arbetet med perspektiv på både metodisk grund och praktiskt genomförande. Följande avsnitt är en presentation av insamlat material. Därefter följer en analys av det insamlade materialet som syftar till att ge en koppling mellan materialet och teorin. Analysen syftar till att ge insyn i hur civilingenjörers arbete påverkas av kontexten och de olika rollerna i organisationen. Sist presenteras slutdiskussionen med resultatet av undersökningen i form av

en diskussion kring de slutsatser som jag anser vara viktigast. Dessutom presenteras förslag på fortsatt forskning samt kritik mot undersökningen.

Organisation och roller

I detta kapitel kommer jag att inleda med organisationsbegreppet och ge ett förslag på centrala begrepp för att ringa in detta. Organisationsteorin kan underlätta förståelsen av vilka villkor individer i en organisation lever och arbetar på.

Organisation

Organisationsteorins mål är att gå utanför enskilda branscher och enskilda sektorer i samhället och försöka utveckla en kunskap om organisationer som är allmängiltig, enligt Bakka m.fl. (1999). Genom att använda Mintzbergs (1993) resonemang som grund i uppsatsens teori skapas ett resonemang som kan överföras på andra organisationer. Enligt Mintzbergs (1993) teorier är organisationen som undersökts en ad hoc-organisation. Begreppet beskrivs ytterligare i en annan del av teoriavsnittet. Nedan lyfter jag fram tre centrala begrepp inom organisationsteorin. Begreppen är struktur, kultur och processer. Jag har valt att använda mig av Bakka m.fl. (1999) främst för att de integrerar de tre begreppen vilket ger mig ett sätt att skapa ramar till den organisatoriska kontexten.

Position är den minsta beståndsdel i en organisation. Positioner är samma sak som roller. Roller existerar inte själv utan i samband med de tre begreppen jag har valt att ta upp. Det vill säga att den organisatoriska kontexten påverkar rollernas existens. Kontexten är viktig eftersom den lägger en grund till de villkor som rollerna i organisationen upplever. Utan kontexten kan vi inte förstå varför personer handlar som de gör.

Enligt Bakka m.fl. (1999) är strukturer grunden till många fenomen inom organisationer. Strukturer ger oss en viss ordning av omgivningen som gör att vi lättare kan förstå organisationer. På samma gång som struktur förenklar skapar den också ett mönster och förklaringar som, även om det är ett subjektivt fenomen, ger oss möjlighet att förstå en organisation. Genom att vi betraktar strukturen kan vi också uppfatta hur individen handlar inom organisationen menar Jackson och Carter (2002).

Enligt Bakka m.fl. (1999) är inga processer helt förutsägbara i sina förlopp och det finns hela tiden inslag av osäkerhet. Osäkerheten kan både belasta och förnya organisationen, men då osäkerheten blir för stor går mycket energi till maktkamp, koordinering, förhandlingar och möten. Processer kan också kallas beslutsfattande, dock existerar detta inte bara i ledningsaktiviteter utan i varje individs dagliga liv. Jackson och Carter (2002) menar på att samtliga medlemmar i organisationen fattar beslut hela tiden. Detta betyder i sin tur att alla medlemmars beslut är relevanta och betydelsefulla för organisationens processer och beteende. Enligt Mead (1979) tar vi dock beslut utifrån vad som är rätt med hänsyn till de personer som finns i omgivningen. Vilket betyder att besluten tas inom en ram av alternativ, att vi har en begränsning av valmöjligheter utifrån personerna i omgivningen. Detta begrepp beskrivs mer nedan, i kapitlet om roller.

Kulturperspektivet är enligt Bakka m.fl. (1999) ett perspektiv som lägger tyngdpunkten på begrepp som värderingar, normer och språk. De faktorer som påverkar kulturer i organisationer är individen, organisationen och samhället. Kulturen utgör det beteende som är det mest konventionella beteendet i organisationen (Abrahamsson & Andersen, 2000). Enligt

Wilsson (s.110, 2000) är ”kulturen det som i huvudsak är bärare av den sociala ordningen”. Han menar att kulturen är det som vi bryter mot när vi uppfattar att vi stör den sociala ordningen, när vi inser att vi gör något fel men inte förstår hur eller varför. Kulturens regler visar sig bara när vi bryter mot dem. Detta existerar i institutioner genom att det formar rollen till att arbeta på liknande sätt mot samma mål.

Utifrån de begrepp som tas upp ovan går vi nu in på Mintzbergs (1993) perspektiv innan avsnittet om organisationen avslutas och vi går vidare till tänkande om roller.

För att ge en bild av den organisatoriska kontexten har jag valt att ge utrymme till att beskriva hur en ad hoc-organisation ser ut. Jag väljer att göra så på grund av att de tre begreppen visar sig i en ad hoc-organisation på ett sätt som stämmer mycket väl in på det företaget som civilingenjörerna arbetar på. Det vill säga att det är en beskrivning av den organisatoriska kontexten i just den här situationen.

Organisationsteorier visar på vissa trender i utformningen av olika organisationer. Trender som utvecklas samtidigt som samhället utvecklas. Enligt Bakka m.fl. (1999) följer organisationerna med när samhället förändras, men förändringen är inte automatisk, snabb eller alltid i samma riktning. Bakka m.fl. (1999) skriver också att olikheter mellan organisationer blir tydligare i förändring. En trend som Mintzberg (1993) tar upp är organisationer som är uppbyggda i en speciell projektstruktur. Denna projektstruktur började kallas för ad hoc-organisation på 60-talet.

Enligt Mintzberg (1993) är byråkratier, i jämförelse med en ad hoc-organisation, inriktade på prestation och ad hoc inriktade på att vara problemlösare. Byråkratiernas kontroll av medlemmarna i organisationen uppmuntrar inte till innovation. Innovation är just ett av de grundläggande syftena med en ad hoc-organisation. En ad hoc-organisation måste, enligt Mintzberg (1993), hela tiden kämpa för att behålla sin flexibilitet och undvika byråkratin fällor. Han menar att denna strävan är så stark att organisationen går bortom auktoritet och går sina egna vägar. En sådan väg kan vara att helt skilja sig från byråkratin för att hålla fast vid innovationen. Dessa organisationer är mycket svåra att förstå för medlemmarna eftersom de aldrig kan lita på standardiserade kunskaper, men samtidigt måste de kunna arbeta ihop och lita på varandras instinkter. Projektledarna har oftast liknande kompetens som deltagarna och tar del i arbetet som alla andra. Organisationen kännetecknas av många horisontella kontakter i organisationen, det vill säga kontakter mellan medarbetarna som inte går via deras chef.

Mintzberg (1993) tar flera gånger upp organisationens anpassning till omgivningen. Han menar att ad hoc-organisationer finns där miljön är komplex och dynamisk, som till exempel en plats där det finns andra liknande organisationer. Då en lokalisering för ett företag ska väljas blir det ofta liknande miljöer, t.ex. en Science Park. Universitet dras till dessa organisationer för att kunna delta i innovativ forskning där de får hjälp att utveckla ny kunskap. Detta kan vara en av anledningarna till att företaget som ingår i undersökningen har valt att placera sig i en Science Park.

En ad hoc-organisation passar de som är kreativa och som inte uppskattar stelhet i strukturen samt koncentration av makt, enligt Mintzberg (1993). Detta är en speciell situation som inte passar alla, och även de som trivs i det upplever någon gång problem med den obeständiga miljön. Det utvecklas ofta en förvirring över vem som är ledare, vem man ska imponera på för befordringar, låg känsla av lojalitet på grund av många byten mellan projektorganisationer och upplevelse av dålig rollbeskrivning. Andra problem skapas av den på måfå utvalda

personalutvecklingen, det vill säga att det inte finns vanlig rättvisa när det gäller vem som får chans att utvecklas. Detta orsakas av den korta tiden som varje anställd är under någons ledarskap, intern tävling om resurser, erkännande och belöningar samt politisering av strukturen. Mintzberg (1993) menar att organisationen stödjer de starka så länge de är starka och är destruktiv för de som är svaga, det vill säga att den starkaste överlever. Detta leder till ett politiskt spel. Ett politiskt spel som spelas med få regler och de som inte klarar av strukturen överlever inte i organisationen. Konflikter som uppstår lämnas ofta som de är eftersom konflikterna kan leda till kreativitet. Alla dessa problem innebär ytterligare en risk för organisationen eftersom att medlemmarna, när de tröttnat på problemen, strävar efter att standardisera arbetet. De anställda i det aktuella företaget verkar ha en tendens att söka andra anställningar när de anser att problemen blir för störande.

En intressant poäng i Mintzberg (1993) teorier är att organisationen inte är effektiv. Han menar att strukturen inte är designad för att vara effektiv utan för att göra ovanliga saker. En väg som skulle effektivisera arbetet är att standardisera det och det skulle, som nämns ovan, leda till byråkratisering. Då beslut tas är det oftast för sent och beslutet kommer troligen ändå att ändras under senare processer. Anledningen till att det måste vara så här, menar Mintzberg (1993), är att organisationen skapar lösningar till mycket komplexa problem. Kostnaden för den dåliga effektiviteten tas igen under utförandet. Komplexiteten i arbetet gör också att det är i stort sett omöjligt att hålla alla medlemmar ständigt sysselsatta, sysselsättningsgraden varierar hela tiden. Detta är tydligt i just den organisationen som är en del av undersökningen. Deltagarna i projekten avgörs, som tidigare nämnts, av vem som har minst planerad arbetsbelastning, men eftersom organisationen och arbetet är så flytande som det är kan detta leda till att individerna ibland har oerhört mycket att göra och vid andra tillfällen nästan ingenting.

Roller

I en organisation finns en rad olika uppgifter som skall utföras. Begreppet position kan beteckna ett sådant förhållande där en person utför handlingar som är förutbestämda, i lägre eller högre grad, av till exempel arbetsbeskrivning. Position kan på så sätt ses som en organisations minsta beståndsdel. Därigenom framträder en organisation som ett mönster av olika positioner i relation till varandra (Augustinsson, 2006). Då position betecknar en individs placering i en horisontell och vertikal arbetsdelning räcker inte detta begrepp till att ringa in individens handlingar. Här föreslår jag att begreppet roll utgör ett sådant centralt begrepp som inkluderar både individen och individens position i organisationen.

Många rollteorier definierar begreppet roll som det vi uppfattar som ett socialt beteende. Från samhällets perspektiv kan vi se en roll som normer och förväntningar som överförs på en viss position, skriver Banton (1965). Från individens perspektiv skapas rollen genom individens utveckling, genom utmaningar från den sociala verkligheten (Mead, 1976). På många sätt framträder en konkret roll som resultatet av interaktionen mellan individen och omgivningen (Joas 1996, s 182).

Författare som Mead (1976) och Moe (1994) menar också de på att rollen skapas i interaktion med samhället. Samtidigt finns det författare som Berger och Luckmann (1998) som ser på roll som något som skapas av individer men som också är något som en individ kan "klä" sig i som gör att hon/han tar över organisationens verklighetsuppfattning. Scott (2003, s19) utgår

från en liknande beskrivning som dock förtydligade vad Berger och Luckmann menar; "roles are expectations for or evaluative standards employed in assessing the behavior of occupants of specific social positions". Som vi kan se använder de också position. För en förenklad uppdelning av innehållet i roll som är användbar kan vi utgå från Augustinsson (2006) som delar in roller i formella, informella och personliga delar. Det finns alltså flera olika lager och vinklar ur vilka man kan se på en roll, och rollen kommer alltid påverkas av individen och organisationen på olika sätt. Det finns olika interaktioner mellan de olika rollerna, men på ett sätt också mellan personen och innehållet i sin egen roll. På så sätt kan en roll beskrivas både som unik för enskild individ och generell utifrån position i organisationen. Då framträder både individ och organisation samtidigt i rollbegreppet.

Moe (1994) hävdar att människan uttrycker sig genom handling. Vilket betyder att innebörden i det vi säger kommer till uttryck genom vår praktiska användning av begreppen. Han menar på att rollbegreppet bygger mycket på tanken om att människan är en tänkande och medveten varelse. En viktig vidareutveckling av den teorin är att utan utmaningar från en social verklighet kan vi inte utvecklas och förändras. Detta betyder att vi är tänkande och medvetna varelser förutsatt att vi har en möjlighet att lära och utvecklas med vår omgivning.

Moe (1994) tar upp teorier om att det finns olika sidor i de roller vi inträder. Till exempel är vi aktörer i den bemärkelsen att vi spelar roller i givna situationer. Att vi uppträder dels genom att vi visar upp beteenden inför publik, dels genom att vi utgör något mer än det vi visar för vår publik. Detta kan tolkas som att vi har en formell roll, den person vi visar upp på scenen, men också en informell roll, det vi inte visar för publiken men som är allmänt accepterad. Scenen är då metafor för miljön där vi visar upp dessa egenskaper.

Det moderna livet är i stor utsträckning ett liv i institutioner och organisationer, aktören kan inte ensam utforma sina roller, enligt Moe (1994). Tillvaron existerar som strukturer, sceniska uppsättningar med ritualiserade mönster. Han menar att det är i moderna system som skillnaden mellan jaget och situationen får sitt tydligaste uttryck. Systemets syfte är att skapa ett jag som styrs och formas efter systemets krav. Genom den här teorin kan vi också uppfatta att kontexten, det vill säga systemet, har stor betydelse för rollen.

En sak som är grunden till betydelsen i introduktionen beskriver Moe (1994) i en diskussion om livsvärlden. Livsvärlden är den värld som vi är medvetna om och känner relation till, vi har inte kapacitet till att se planetens alla platser och relationer som vår livsvärld. Han menar på att vi i vardagslivet kan förutsätta att alla runt omkring oss har samma uppfattning om den verklighet vi lever och arbetar i. När ett företag anställer en person som inte tidigare haft tillräcklig kontakt med organisationen krävs en djupgående introduktionsfas. Den gemensamma uppfattningen kan man bara uppnå genom att lära känna miljön och kulturen. I processen ingår också tydliga tecken på maktkamp då kraven och villkoren i första hand är till för att säkerhetsställa organisationens kontroll över individen. Detta kan göras genom att hålla individen omedveten om vad som kommer att hända med dem, för att styra dem rätt finns en uppsättning privilegier som uppmuntrar lojalitet och ordning.

Roll är ett komplicerat begrepp. Ovan har jag tagit upp en blandning av olika författares teorier. För att få ett fast och hanterbart begrepp i relation till de ovanstående väljer jag nu att gå djupare in i Meads (1979) teorier.

Jaget och den generaliserande andre

Det finns hela serier med gemensamma responser i det samhälle vi lever i, vi kallar detta institutioner. Institutionerna representerar en gemensam respons, hos alla medlemmar i samhället, på en särskild situation. Responsen varierar lite beroende på individens karaktär men är i det stora hela responderar vi lika. Med andra ord handlar vi utifrån gemensamma parametrar dock varierar handlandet med individen, enligt Mead (1976).

En organisation ger enhet åt responsernas variation, det vill säga att inom en organisation är det troligt att vi handlar på liknande sätt. När vi upptäcker attityder, som också kan förklaras som en roll, så antar vi attityden hos en ”generaliserande andre”. Genom att inta den attityden handlar vi lämpligt och socialt i organisationen samtidigt som vi har visst utrymme till beslutsfattande. Genom att anta omgivningens attityd mot oss själva kan vi se oss själva objektivt.

Enligt Mead (1979) skulle det inte finnas några helt ”mogna individuella jag” eller personligheter utan sociala institutioner av något slag. Människan måste spegla eller uppta i sina individuella erfarenheter de organiserade, sociala attityder och aktiviteter som sociala institutioner förkroppsligar eller representerar. Vi lär oss alltså handla socialt och medvetet genom att vi lever och handlar i institutioner. Vi lär oss hur den generaliserande andre handlar. Innan vi kan reagera inför oss själva som samhället reagerar tillhör vi inte på ett äkta sätt en institution. Institutioners storlek kan variera mycket och vi utvecklar större jag om vi går in i större samhällen. Då vi kan förutsätta vad resultatet blir av våra handlingar har vi medvetande, det vill säga ett moget individuellt jag. Att utöva intelligens är att fördröja, organisera och välja en respons eller reaktion från omgivningen på situationens stimuli.

I och med att attityder hämtas från gruppen så reproduceras de. Det är i individen organisationen har möjlighet att ge gruppen ett uttryck som kanske aldrig har kommit fram förut. En annan sida av detta är att individen ständigt reagerar tillbaka mot samhället. I den reaktionen sker någon slags förändring i den institution som individen anpassar sig till. Mead (1979) konstaterar också att en institution inte är något annat än en organisation av attityder som vi alla bär med oss, den generaliserande andres organiserade attityder som kontrollerar och bestämmer beteendet. Utifrån detta dras slutsatsen att institutioner, organisationer och samhällen är mycket komplexa och individen påverkas ständigt av en mängd olika faktorer.

Framåtblickande och precisering av syftet

De teorier som har tagits upp ovan är sammankopplade på olika sätt. Exempelvis kan vi hitta många gemensamma nämnare mellan Bakkas m.fl. (1999) teorier om struktur, processer och kultur och Meads (1979) beskrivningar av gruppen och institutionen i form av den generaliserande andre. Det är heller inte långt avstånd mellan organisationstänkande, de tre begreppen och rollbegreppet. Likheter och skillnaderna mellan teorierna ger en grund för tolkningen av det empiriska materialet som uppsatsen grundar sig på samt ger uttryck för syfte och problemställningar. Teoriavsnittet ger en helhetsbild av några av de faktorer som påverkar en civilingenjörs rolluppfattning och utveckling, det ger också en grund till det som kommer fram av empirin och resultatet av analysen.

Enligt Augustinsson (2006) framstår en organisation utifrån ett mönster av olika positioner som relateras till varandra, där positioner är synonymt med roller. Augustinsson skriver att det

finns en möjlighet att ideologi och kultur skulle kunna föreställa en koordineringsfunktion. Detta skulle då vara substitut för koordinering och kontroll i en organisation där behovet av att koordinera och ha kontroll över roller är litet. Jag anser att det är uttalanden som stödjer min tanke när det gäller val av teorier för att förstå organisationen. Jag anser att vi måste rikta uppmärksamheten både mot organisationens struktur samt medlemmens villkor. Augustinsson tar också upp andra viktiga poänger, utifrån Marx tar han upp att människan konstruerar sina egna förutsättningar men hon eller han gör det utifrån de villkor som andra har skapat. Detta kan kopplas till hur vi ständigt skapar våra roller.

Anledningen till att valet föll på de teorier och tänkare som jag har använt har varit att de kan ge en betydande och stadig grund för att förklara och förstå de fenomen som stöttes på under empiriinsamlingen. Där teorierna inte räcker till för att förklara just den här situationen har jag ändå utgått från det tankesättet som de olika teoretikerna visar upp samtidigt som ett kritiskt tänkande mot teorierna utvecklas från min sida.

Subjekten kommer att utforskas som civilingenjörer som arbetar i organisationen och i rollen som nyanställd. Syftet är att få inblick i hur yrkesrollen utvecklas och existerar för den här gruppen av individer genom att undersöka några civilingenjörers vardag och hur de upplever sin situation samt de negativa och positiva reaktionerna på organisationen. Nedan listas tre frågor som fungerar som stöd för att uppnå syftet att förstå hur en högt utbildad individ upplever sin roll i en föränderlig och innovativ organisation.

1. Hur upplever civilingenjörerna introduktionsfasen?
2. Hur ser rollskapandet ut i den organisatoriska kontexten?
3. Hur ser relationen ut mellan den formella, informella och personliga rollen?

Metod

I det här avsnittet går jag in på den metod som har legat till grund för undersökningen. Här tas de val som har gjorts upp och grunden till dem.

Jag har valt att se fenomenen i undersökningen ur ett perspektiv som heter konstruktionism. Enligt Bryman (2001) står ett konstruktionistiskt tankesätt för att ordna något som skapas gemensamt. Regler i en organisation är inte så tvingande och omfattande enligt det här synsättet. Hur en organisation visar sig beror på hur man väljer att se på organisationen. Konstruktionism innebär också att den sociala ordningen är i ett tillstånd av ständig förändring, enligt Bryman (2001), organisationen skapas av de dagliga samtalen. Samtidigt menar han att tankesättet innebär att det finns kvar vissa tvingande eller begränsande formella egenskaper för individers handling.

Genom ett konstruktionistiskt perspektiv säger jag att empirin inte är en objektiv sanning, utan istället människors subjektivt upplevda erfarenhet av organisationen. Detta gör också att ett mätbart resultat inte förväntas och att kunskapen måste sökas i en socialt konstruerad värld. De metoder jag har valt gör också att min tolkning kommer påverka vad som tas upp och hur det behandlas. Jag tar dock ställningstagandet att den kunskap och information som kommer fram är värdefull och kan leda till ett intressant resultat.

Samband mellan teori och forskning

Deduktiv teori innebär, enligt Bryman (2002), att utifrån det man vet inom ett visst område och de teoretiska överväganden som rör detta område, härleder eller deducerar forskaren en eller flera hypoteser som skall underkastas en empirisk granskning. I hypotesen ingår begrepp som ska översättas till företeelser som är möjliga att utforska. Motsatsen till deduktiv teori är induktiv, vilket Bryman (2001) beskriver som att teorin är resultatet av en forskningsansats. Den induktiva processen innebär då att man drar generaliserbara slutsatser på grundval av observationer. De två olika angreppssätten är inte helt renodlade utan är ofta en del av varandras process, begreppen kan mer ses som tendenser än entydig distinktion, enligt Bryman (2001). Det finns till och med ett begrepp för den teori som går som en mellanväg, abduktiv teori.

Undersökningen strävar mer mot abduktiv teori än något av de mer välanvända begreppen. Utgångspunkten var klar när arbetet inleddes, dock fanns ingen djupare teori eller ett fast fenomen som kunde betraktas utifrån den utgångspunkten. Informationssökandet i organisationen började utan några förberedda antaganden om vad som skulle undersöka, utan mer ett intresse att skaffa sig kunskap om vad civilingenjörer egentligen gör på sitt arbete samt hur de upplever sin arbetssituation. Under den inledande observationen iakttogs intressanta händelser och beteenden som kunde undersökas djupare, vilket det fanns möjlighet till under intervjuerna.

Val av undersökningsmetod

Nedan beskrivs de val som gjorts vad gäller metoder för undersökningen, uppdelat enligt kvalitativ metod och etnografi.

Kvalitativ metod

Jag har valt att göra en kvalitativ undersökning med formen etnografi som ram. Etnografi förklaras nedan. Enligt Ryen (2004) finns det några punkter som är gemensam för kvalitativ forskning. Punkterna handlar om hur insamlandet sker, vilken sorts data som uppstår, hur data tolkas samt vad data leder till. Hon menar att kvalitativ forskning skall innefatta data i form av bilder och ord som är naturlig och insamlad genom observationer eller ostrukturerade intervjuer. Dessa data skall sen ses ur aktörens perspektiv och meningen de lägger på dem samt helst hanteras med en induktiv hypotesgenererande forskning.

På grund av naturen i det ämne jag har valt att undersöka utifrån personligt intresse passar ovanstående punkter in i metoden. På grund av valet kommer resultatet inte att vara generaliserbart, enligt Bryman (2002), men jag anser att djupet i undersökningen väger upp det. Hade jag varit intresserad av en bred och generaliserbar forskning hade valet istället fallit på kvantitativ forskning. Eftersom jag har valt ett abduktivt angreppssätt på undersökningen begränsas inte valet mellan kvantitativ eller kvalitativ metod av den teorin jag har valt, enligt Ryen (2004). För mig innebär detta att jag söker empiri genom intervjuer och observationer och att det ger en djup kunskap om hur just den här organisationen och dess medlemmar arbetar i relation till varandra.

Etnografi

Enligt Bryman (2002) är en etnografisk forskningsmetod när forskaren engagerar sig i en social miljö under viss tid för att observera och lyssna i syfte att få en bild av den kultur en social grupp uppvisar. Nyléns (2005) beskrivning är lik Brymans (2002) och hon påpekar att traditionellt sett har etnografier varit långa, detaljrika redogörelser för aktörer, normer och beteenden hos en främmande kultur. Eftersom det inte finns utrymme i den här undersökningen att göra en fullfjädrad etnografisk undersökning har jag valt att låta metoden bakom insamlingen ha liknande drag med etnografien. Ryens (2004) beskrivning av etnografien innebär att det är en forskning där forskaren går in i den sociala miljön genom att delta i de dagliga rutinerna och utvecklar motsvarande relationer samtidigt som hon observerar det som sker. Mitt syfte med metoden är att lyfta fram och analysera dagliga händelser och upplevelser för att uppnå syftet med undersökningen eftersom jag är ute efter de processer, strukturen och kulturen i organisationen och hur det påverkar civilingenjörens roll.

Praktiskt genomförande

Det praktiska genomförandet av undersökningen beskrivs mer detaljerat under rubrikerna Kontaktperson, Tillträde, Observation och Intervjuer.

Kontaktperson

En kontaktperson innebär en person som har tillgång till talesmän och grindvakter som banar väg för forskaren, enligt Bryman (2002). Han menar också att forskaren sannolikt kommer att stöta på många personer som kan fungera som informanter, de samtalen kan ge en mer naturlig och spontan situation. Jag valde att ta kontakt med en person som kunde ge mig tillgång till organisationen samt fungera som kontaktperson. Det fanns flera anledningar till att jag valde att göra så. Den första anledningen var att organisationen är relativt sluten, för att komma in i lokalerna måste alla uppge varför de är där och vem som har ansvar för att man sköter sig. Den andra anledningen var att jag inte ville få kontakten genom en person som är positionerad som chef, eftersom det mycket väl kan påverka den informationen som intervjupersonerna väljer att ge mig tillgång till. Den tredje, och sista anledningen, var att kontaktpersonen var i en sådan position att personen kunde underlätta att urvalet stämde med mina kriterier.

Det finns en risk att kontaktpersonen kan färga min syn av organisationen samtidigt upplever jag att den kontakten var nödvändig för att få tillräckligt med insyn i organisationen och kontakt med dess medlemmar. Jag gör medvetna val under hela processen vilket leder till att kontaktpersonen inte får för mycket möjlighet att påverka.

Tillträde

På grund av företagets natur var tillträde ett problem som besökare, jag har nämnt vissa av dem ovan. Först och främst tog kontaktpersonen kontakt med chefen på avdelningen som observationen utfördes, chefen tog i sin tur kontakt med personalchefen och erhöll godkännande. Det fanns alltså begränsad möjlighet för mig som besökare att röra mig ensam i lokalerna men under observationen fick jag tillträde till allt som kontaktpersonen eller någon annan var med på, förutom produktionsavdelningen.

Begränsningarna under insamlingen av materialet har självklart påverkat den information analysen kommer att utgå ifrån. Personen jag observerade anpassade sitt arbete så att jag hade tillgång till henne så mycket som möjligt. Hon såg dock till att hon utförde sitt dagliga arbete så att det i sig inte påverkade insamlingen. Tack vare kontorslandskapet hade jag relativt stor inblick i verksamheten på hela avdelningar under observationen.

Observation

Observationer utgör ett vetenskapligt verktyg när den uppfyller ett uttalat forskningssyfte, är planerad, registreras systematiskt och är underkastad kontroll vad gäller validitet och reliabilitet, enligt Merriam (1994). Hon menar att observationer gör det möjligt att observera beteenden i stunden och att observation är den bästa tekniken när en aktivitet, händelse eller situation skall iakttas direkt. Detta då man vill ha ett nytt perspektiv eller när deltagarna inte kan eller vill diskutera det område man är intresserad av.

Observation, som metod, skulle ge mycket på grund av en önskan att snabbt få grundkunskap om hur organisationen fungerade. Genom observationen upplevde jag att den kunskapen som behövdes för att ställa rätt och bra frågor under de intervjuerna som skulle utföras efter observationerna erhöles. En annan anledning till att det var lämpligt att lägga observationen först var att då fick jag, under intervjuerna, tillfälle att ta upp fenomen som kom upp under observationerna. Jag anser att det är viktigt att personerna som är del i fenomenen får chans att uttrycka sin upplevelse, det ger en djupare förståelse.

Enligt Merriam (1994) är det som ska observeras delvis beroende av hur strukturerad observatören väljer att vara. Hon menar att man i förväg kan bestämma hur stor grad av struktur det skall vara på observationen genom att bestämma sig för att observera vissa händelser, personer och handlingar eller att observera hela omgivningen som en helhet. Hon menar att det man skall börja med att titta på bestäms av frågeställningen, men vad man fokuserar på kan inte bestämmas på förhand. Hon menar också att det finns vissa faktorer som man skall ta hänsyn till under observationen. De faktorerna är miljön, deltagarna, aktiviteter, samspel, frekvens, varaktighet och ett antal svårfångade faktorer.

Jag har valt att göra ostrukturerade observationer på grund av det faktum att mitt syfte med observationerna främst var att få kunskap om hur organisationens grunddrag ser ut. Det skulle jag senare använda för att bygga intervjuerna på, vilket jag nämner ovan. Detta gör också att observationen inte presenteras i stor utsträckning under stycket *Presentation av insamlad material*. Det fanns dock vissa punkter som jag sorterade det insamlade materialet under. Punkter som kommit fram genom de faktorer som nämns ovan. Några av de frågor jag ställde mig var till exempel hur omgivningen ser ut, vilka som är närvarande och vilka roller de har, hur situationen är och när situationen började. För att komma ihåg den informationen jag samlade in valde jag att anteckna det som observerades. Anteckningarna kompletterade jag senare med utförligare anteckningar.

Den person jag observerade var samma som kontaktpersonen, och anledningen till det var att chefen gav henne ansvar för mig under den perioden jag tillbringade på företaget. Det var den praktiska lösningen som passade bäst för situationen. Det uppstod dock problem som begränsade observationen då kontaktpersonen/observationsobjektets arbete krävde att hon tillbringade en del av tiden på annan ort.

Förutom de mer ordnade och bestämda observationstillfällena fick jag också tillfälle att tillbringa flera luncher med kontaktpersonen samt några av hennes kollegor. Sådana tillfällen menar Ryen (2004) kännetecknar den klassiska etnografiska intervjun, men jag väljer dock att beteckna det som observation. Under de tillfällena hade jag en informell roll, dock var alla närvarande medvetna om att jag var på företaget i en forskarroll. Den informella rollen gav mig tillfälle att ta del av diskussioner som kollegerna förde mellan varandra under sin lediga tid, som de inte tillbringade i organisationens lokaler. Det gav mig ytterligare grund till förståelsen av de intervjuer som utfördes.

Intervjuer

Beskrivning av kvalitativ metod (Pattons, 1984, s 196):

Vi kan inte observera känslor, tankar och avsikter. Vi kan inte observera situationer som ingen kunnat observera eller där ingen funnits närvarande. Vi kan inte observera hur människor skapat mening i världen och vilka innebörder det medför för skeendena i verkligheten – vi måste fråga människor om dessa saker. Syftet med intervjuer är således att göra det möjligt för oss att inte en annan människas perspektiv.

Detta stämmer överens med min uppfattning om betydelsen att använda intervjuer och observation som komplement till varandra. Det ena ger inte lika mycket som båda kan ge tillsammans, trots att båda då blir begränsade på grund av förutsättningarna.

Efter observationen fanns en grund som gett insyn i vad som kan vara relevant att ta upp under intervjuerna. Trots den kunskapen valde jag att göra relativt ostrukturerade intervjuer. Enligt Bryman (2002) ger den ostrukturerade eller den semistrukturerade intervjun en flexibel intervjuprocess. Tonvikten kan då läggas på hur intervjupersonen uppfattar och förstår frågor och skeenden, det vill säga det som intervjupersonen upplever som viktigt. Då kunde jag låta personen som jag intervjuade uttrycka sina egna åsikter med lite påverkan från mig, samtidigt som jag kunde ställa följdfrågor för att utreda och klargöra saker som kom upp.

Enligt Ryen (2004) är det viktigt att ha någon form av intervjuguide. Hon menar också att graden av förhandsstrukturering beror på fokus, forskningsfrågor och urvalskriterier. Då intervjun är för strukturerad kan det leda till att intervjupersonens åsikter inte kommer fram. Det kan också ge outtalade normer för hur respondenten skall svara, vilket kan påverka insamlingen mycket (Alvesson 2000). Jag valde att intervjuguiden skulle innebära att intervjupersonerna löst fick berätta om sin situation och sina val från att de valde utbildning till hur de ser på framtiden. Det resulterade i en kronologisk berättelse där de själva tog upp det som uppfattades som viktigt. För att stödja personen valde jag att ställa vissa frågor. Mina frågor grundade sig främst på undersökningens syfte.

Kriterierna för urvalet var att personen skulle ha gått en civilingenjörsutbildning, vara nyanställd i organisationen och ställa upp frivilligt. Intervjupersonerna tog jag kontakt med genom kontaktpersonen samt ett brev om vad undersökning handlade om och vilken roll de skulle ha i den. De som tackade ja träffade jag under några dagar under cirka en timmes långa intervjuer. De kom från tre olika avdelningar i organisationen. Intervjuerna utfördes i företagets lokaler. Detta var ett medvetet val som grundades på en önskan att inte lägga tid på transportsträckor eftersom personerna ställde upp på obetald tid. Lokalerna vi valde mellan var små rum i direkt anknäpning till kontorslandskapen och större möteslokaler. De små rummen används för besök och telefonsamtal och passade också bra för dessa intervjuer.

Bearbetning, presentation och analys av insamlat material

Ovan nämns att jag fyllde ut observationsanteckningarna direkt efter observationerna. I det arbetet ingick att sortera informationen utifrån de punkter som också nämns ovan. Observationsanteckningarna och intervjuutskriften har sedan sammanfattats till de fem individberättelserna som finns under rubriken *Presentation av intervjuer*. Under rubriken *Presentation av observationer* är informationen begränsad, inte på grund av brist av material utan på grund av att större delen av observationsanteckningarna används som komplement under individberättelserna. Som nämns ovan är observationen främst till för att ge forskaren en grundförståelse i detta fall. Valet att lägga upp presentationen så gjordes för att läsaren skulle få del i hur tolkningen av organisationen och dess medlemmar växte fram under arbetet.

Enligt Ryen (2004) utgör den etnografiska metoden en bred och mycket varierad ansats. Vidare inhämtas det empiriska materialet i regel från en naturligt social miljö. Det kan bestå av dialogutskrifter, mer eller mindre detaljerade sammanfattningar av studerade händelser och företeelser eller av forskarens redogörelser för sina egna erfarenheter och reflektioner. Hon menar också att empirins utformning i forskningsrapporten är beroende av inriktningen forskaren har valt. I nedanstående stycke kommer jag att gå in mer på de val jag har gjort för empirins utformning och presentation.

Först gjordes intervjuutskrifter och utfyllnad av observationsanteckningar, och när det var klart sammanfattade jag intervjuutskrifterna så att de intressantaste delarna fick mer utrymme. Den sammanfattningen används i Presentation av insamlat material för en redogörelse, men då är formen omarbetad till karaktärer. Karaktärerna använder jag sen i analysen och omarbetar dem till en karaktär med tre olika vägar. Karaktären symboliserar en civilingenjör i företaget och vägarna representerar uppfattningen som finns på och om de olika avdelningarna. Grunden till den metod jag har valt att använda är etnografi. Enligt Ryen (2004) kan etnografiska empiriredovisningar göras på många olika sätt, men viktiga drag som verkar finnas med är att det görs i form av berättelser som ger läsaren en balans av ”de inföddas” synvinkel och den lokala kulturens/processernas/strukturens språk.

Faktorer som påverkar analysen är till exempel fokus, syfte, metod, studieobjekt, erfarenheter under projektet, strategier för datainsamling, analysmetoder samt resultat och tolkningar (Merriam, 1994). Jag arbetar medvetet under resultatpresentationen och analysen för att ovanstående faktorer inte ska påverka mer än nödvändigt.

Presentation av insamlat material

Första delen av empirikapitlet inleds med en beskrivning av ett tema som utvecklades under observationen. Efter den kommer en tydligare redovisning av de intervjuer som utförts. Den empiri som läggs fram här kommer att användas i analysen för att konstruera tre roller. Dessa tre roller är en sammanfattning av den kunskap som jag som forskare har fått om organisationen. Med de olika rollerna hänger ett antal olika händelser ihop som beror på arbetets utformning och vilken del arbetet har i organisationen. Jag anser att roller kan ge en mer sammanhängande bild av individen samtidigt som det presenterar empirin kopplat till den teorin som redan presenterats. Konsekvensen av metoden är att det är lättare att förstå analysen och det steget som rollen tar in i analysen. Nedan ger jag en kort återblick på de verktyg som tidigare belysts.

I en organisation finns det en mängd olika positioner. En position kan också beskrivas som en roll. Roller består av formella, informella och personliga sidor. Rollen påverkas av hur organisationen är utformad och vilka villkor som finns för dess existens. Just den här organisationen är utformad enligt en ad hoc-organisation vilket gör att individerna arbetar i en mycket turbulent omgivning som ofta är svårt att överleva i. Det är en omgivning som ställer ovanliga krav på rollen vilket jag nu ska belysa i analysen av nedanstående material.

Berättelse om kontorslandskapet

Resultatet av observationerna sammanställs nedan. Beskrivningen är kompletterad med viss information från intervjuerna men också från mer informella samtal som skett.

När man kommer in i kontorslandskapet öppnar sig lokalen som en stor öppen yta med låga rumsavdelare. Lokalen är ljus på grund av de färger och träslag som har använts på avgränsningarna. Tack vare de fönster som finns längs en hel vägg får lokalen till viss del dagsljus. Mellan de olika avdelningarna skiftar utseendet hos kontorslandskapen en del. Vissa är mer öppna, med lägre avgränsningar, och andra känns mörka på grund av brist på fönster samt val av ljuskällor. I anslutning till alla landskap finns det olika former av rum som är utformade för möten. Rummen kan vara stora nog för 20 personer men också lagom stora för två personer. Varje anställd har ett eget skrivbord, hurts och dator till förfogande på sin arbetsyta. Chefen sitter tillsammans med den avdelning som han eller hon är chef över, dock ofta i utkanten av gruppen.

Varje avdelning har inte ett eget kontorslandskap, istället kan det vara flera som är samlade i en lokal. I kontorslandskapet är det nästan aldrig tyst. Hela tiden ringer telefoner och ljudet från diskussioner som pågår hörs ofta över stora delar av kontorslandskapet. Det är bara under lunchen och före samt efter normal arbetstid som tempot går ner. På en av avdelningarna är det standard att gå bort från kontorslandskapet när de pratar telefon, för att inte störa varandra. Anställda förklarade att det kunde vara störande att inte ha tillgång till den informationen de har i datorn under samtalen. På en annan avdelning, där det fanns mer tillgång till tysta rum i direkt anslutning till landskapet, var det vanligt att de utnyttjades då telefonsamtalen behövde vara lite mer ostörda eller kunde störa andra.

Under intervjuerna kom det fram olika åsikter om kontorslandskapen. Vissa tyckte inte att utformningen av miljön störde men påpekade ändå att det var tröttande med ljudnivån. En åsikt som kom fram var att det var störande då det inte kom in tillräckligt med dagsljus i hela lokalen eftersom de som satt nära fönstrena drog ner solskydden. På en avdelning kom det också fram att en person inte tyckte att deras arbete krävde den kontakten med andra medarbetare som ett kontorslandskap ger, att det snarare behövs ett eget rum där man kan arbeta i lugn och ro.

Fem berättelser om arbetet

Resultatet av intervjuerna är sammanställt i ett avsnitt för varje intervjuperson med syftet att klargöra arbetsinnehållet för olika individer. Presentationen sker i former av roller för att bygga vidare på användningen av rollteorier i litteraturgenomgången. Jag anser att formen gör det lättare att hålla fast vid perspektivet och se personerna i olika roller som finns inom organisationen. Dessa roller ligger också till grund för analysens utformning.

Sara

Sara har gått civilingenjörsutbildning med inriktning maskinteknik. Valet av utbildning rundades på att det var en bred linje och att hon inte begränsades till en smal specialistkompetens. *"Civilingenjörer kommer alltid att behövas och finnas."* Under utbildningen tog det lång tid innan hon förstod vad hon kunde arbeta med, och det var först när hon sökte examensarbete som det blev tydligare. Hon upplevde inte det som ett problem, *"det gick bra ändå"*. När hon började leta i annonser upplevde hon att det var svårt att veta vem annonserna riktade sig till, och att det var svårt att veta vad det handlade om. För att ta reda på mer om arbetet som annonserades pratade hon med en tidigare studiekamrat som redan fått anställning på företaget. Den kontakten gjorde att bilden av arbetet blev tydligare. Sara har jobbat på företaget i ungefär ett år.

Under introduktionen upplevde Sara att det inte fanns några tydliga ramar om vad som ingick i arbetsrollen eller vart hon skulle vända sig om hon hade frågor om den. Istället frågade hon de personer som arbetade på samma avdelning. Hon upplevde att hon fick känna efter själv, *"om man börjar gräva i det kan det bli hur stort som helst"*. Ungefär ett halvår efter anställningen började arbetet bli tydligare men det skiljer sig mellan projekten. *"Vissa projekt kräver mer av en än andra"*, vilket hon anser beror på vilka de andra i projektet är och hur mycket de gör. Hon berättar att hon hade hoppats på att få lite mer av en helhetsbild, *"som det är nu får man jobba för det själv om man vill ha det"*. Hennes insats är tidigt i projekten, när hon är klar börjar det största arbetet för flertalet av projektdeltagarna.

När intervjun kom in på begreppet övertid beskrev Sara det som något som var upp till var och ens samvete, och att arbetet är självkontrollerande eftersom deadlines ofta är otydliga. Sara tycker att hennes chef är bra på att veta vad personalen på avdelningen gör och ser till att det finns hjälp om någon inte hinner med eller inte kan veta hur de ska prioritera. Hon upplever att arbetsbördan kan öka snabbt. Hon säger också att det kan vara många som drar i en då, eftersom andra avdelningar inte alltid vet hur just den här avdelningen. Arbetssättet skiljer sig åt mellan olika avdelningar vilket kan skapa problem.

Sara berättar att personalen på avdelningen hjälps åt mycket. Hon upplever att det är smidigt att låna underlag av andra på avdelningen och att det var lätt att få reda på hur andra har löst problem som hon också stöter på. Hon upplever också att hon får för lite feedback på det arbete hon gör av de som sedan använder det. Hon berättar att det var vanligt att man använde saker som ingen hade klagat på och hoppades på att det var bra, *"ingen klagade sist jag gjorde så här"*.

När vi pratar om framtiden berättar hon att hon räknar med att stanna kvar i några år till tills hon känner att hon klarar av arbetet. Hon kan tänka sig att vara kvar på företaget om de erbjuder en annan position, men upplever samtidigt att det skulle vara svårt att byta till något annat inom företaget. Det är en platt organisation så hon ser inte många alternativ förutom att byta företag.

Stig

Stig har gått civilingenjörsutbildning med inriktning maskinteknik. Han arbetade tidigare på företaget som sommarvikarie på produktionsavdelningen. Han anser att det hjälpte mycket för att han skulle bli anställd eftersom sommarjobbet var något som skiljde honom från mängden. Han visste ungefär vart utbildningen skulle leda, men det han poängterar mest är att den skulle *"leda till att många dörrar öppnades"*. Han tog examen år 2002 och började på företaget i början av 2006. Han hade mycket kontakt med högskolan efter examen, eftersom han hade del i utbildningen som till exempel labbhandledare. Stig upplevde att han visste vad arbetet skulle innebära när han sökte det, och han hade arbetat med liknande saker på högskolan.

Stig berättar att under hans introduktion var hans chef tyvärr ledig mycket, och att det gjorde att introduktionen blev lite *"hängande i luften"*. Han fick en tilldelad fadder och kände en person från avdelningen sedan innan som han kunde fråga extra mycket, vilket han berättar vägde upp det stödet han inte kunde få av chefen. Han berättade att han upplevde att tanken till introduktionen var väldigt bra men utförandet gick sämre. Övergången mellan introduktionen och det vanliga arbetet upplevde han däremot som mycket bra.

Stig berättar att det hela tiden finns mycket arbete att göra, att det är bråttom. Men samtidigt säger han att eftersom det går bra för företaget lägger han gärna ner lite mer tid. Han väljer också att ta på sig nya typer av uppdrag för att lära sig så mycket som möjligt, *"tryggheten är kanske mindre men kunskapen är samtidigt bredare"*. Han vill gärna stanna kvar i företaget så länge han känner att han kan utvecklas men avtar den utvecklingen känner han att det är dags att byta jobb. Han vill stanna på företaget eftersom det ligger på framkanten av vad teknologin kan erbjuda och det uppfattar han som intressant. Stig berättar att han inte upplever att det finns en borte tidsgräns för hur länge han kan tänka sig att arbeta på företaget, så länge han utvecklas.

Stig upplever att det är svårt att definiera vem ansvaret ligger på i olika situationer. Han berättar att det inte finns någon policy om vem som *"äger ansvaret"*, i stället är det något som varje person får känna efter själv. Han berättar att eftersom tidspressen är så stark att sakerna helst skulle vara klara igår får de anpassa att kvaliteten inte blir lidande. Han upplever att han har tillräckligt med stöd av chefen att det går att säga till när han har för mycket att göra, och då finns det hjälp.

Enligt Stig är det mycket svårt att få tag i den informationen som behövs för att göra de uppgifter som han skall göra. *"Informationen finns ofta hos kunden och det är inte alltid lätt att veta vem hos kunden som har rätt information."* Han berättar också att det inte är alltid han vet vilken information som behövs. Han anser att det är bra att sitta ihop med de som har mer erfarenhet på avdelningen så att de kan ta hjälp av varandra när de letar efter både information och lösningar. Han upplever att det är en mycket bra stämning på avdelningen, att alla hjälps åt och att det inte finns någon prestige i att hålla på olika lösningar.

Stig upplever att chefen är bra på att ge både positiv och negativ kritik, *"bra när en auktoritär person kan säga sådant"*. Han berättar också om den feedbacken som kommer när det inte fungerar för de som använder hans arbete. Han menar att det inte var någon som förväntade sig att det skulle bli rätt första gången när han var ny.

Sonja

Sonja har gått civilingenjörsutbildning med inriktning industriell ekonomi. Hon anser att det är en bred utbildning som leder till många arbetsalternativ. Utbildningen ställde stora krav men hon lärde sig samtidigt mycket, det viktigaste hon fick med sig från utbildningen var förmågan till problemlösning. Utbildningen var tung i början men blev roligare när det var dags att välja inriktning. Sonja tog examen 2006 och sökte till det arbetet hon har nu samtidigt som hon gjorde ett examensarbete på företaget. Hon ansåg att det var skönt att få arbete snart efter utbildningen. Hon anser att det var lättare att få arbetet för att företaget uppskattar att man har haft kontakt med dem innan.

Sonja berättar att hon inte upplevde introduktionen som bra. Hon anser att den bristfälliga introduktionen kan bero på att hon gjorde examensarbetet på företaget och var bekant med miljön. Den introduktionskurs som finns gick först ett tag efter hon började arbeta och hon *"kastades"* in i arbetet, men tack vare att hon har en bestämd uppgift känner hon att det är tydligt vad som förväntas av henne. Samtidigt berättar hon att det finns saker som hon kom på efterhand som ingen berättade i början, till exempel att hon är skyldig att vara tillgänglig på mobiltelefonen till exempel utanför arbetstid. Hon berättar att hon frågat om arbetsbeskrivning för att få det på papper, *"det underlättar när man är ny"*. Hon berättar att hon skulle ta över det arbetet hon har nu av en annan, den personen fanns kvar en vecka så att Sonja kunde fråga så mycket hon ville. Hon menar att det underlättade mycket.

Sonja berättar att de inte har några utvecklingssamtal med chefen på hennes avdelning. Hon menar att de arbetade så mycket med att rädda den dagliga situationen att det inte finns utrymme för utveckling, *"varje dag skall arbetet räddas"*. Hade det funnits tillfälle skulle hon gärna ha provat andra arbetsuppgifter inom företaget. De arbetsuppgifter som hon har är på en nivå som gör att hon inte använder det hon lärde sig under utbildningen. Hon berättar också att hon kan tänka sig att komma tillbaka till organisationen trots att hon inte uppskattar personalpolitiken, men då på en annan position. Hon berättar att det är många som arbetar väldigt mycket på företaget och hon vill ha ett arbete där hon kan klara sina arbetsuppgifter på den utsatta tiden. *"Då andra personer är beroende av hur du gör ditt jobb kanske man inte kan säga nej till att jobba."* Hon menar också att det är många som slutar för att företaget inte följer upp anställningar med utvecklingsmöjligheter, att de som slutar gör det för att de inte tycker arbetet är utmanande.

Sonja berättar att det inte är mycket kommunikation mellan personer på avdelningen om arbetet. De arbetar ensamma i projekt och det finns inget standardiserat arbetssätt, alla arbetar

olika. Hon menar att det gör att det är svårt att gå in i någon annans projekt ifall någon behöver hjälp på grund av till exempel tidsbrist. Hon anser att feedbacken är mycket begränsad, både från chefen och från projektdeltagarna.

Sonja berättar att hon upplever att hon behärskar arbetssituationen nu och att hon har sökt andra arbeten. Hon kommer att sluta inom några månader för att börja på ett nytt företag. Anledningen till att hon slutar är att hon inte upplever att hon kan göra något åt situationen, det vill säga utvecklas. Den enda lösningen hon ser är att söka sig till andra företag. Hon säger själv att hon tycker att det är lite snabbt att byta arbete. Hon berättar att det var mycket press på att ha ett arbete när utbildningen var klar. Sonja var jätteglad när hon fick arbetet men anser att hon är mer kräsen nu. Det finns inte samma krav när man går i skolan på ett utmanande arbete. Det mest utmanande med det här arbetet, säger hon, är att hinna med.

Simon

Simon har gått civilingenjörsutbildning med inriktning maskinteknik. Han berättar att han tyckte att första året var jobbigt och trist. Det var först under de sista ett och ett halvt åren, när man började välja ämnen själv, som han fick en bild av vad han skulle kunna arbeta med. Han tog examen år 2005 och fick arbete på företaget direkt. Han gjorde examensarbete på företaget vilket han anser ledde till att han blev anställd. Det fanns en annons ute och han sökte arbetet formellt som andra. Simon tackade ja för att han kände att han *"kunde jobbet"*.

Under introduktionen fick Simon gå runt och hälsa på alla, vilket han berättar är den enda introduktionen han fick. Det gick en introduktionskurs vid nästa anställningstillfälle men den var flera månader senare och då upplevde han att han redan kunde allt. Han anser att de kunde ha skött introduktionen bättre. När Simon nu har arbetat ett tag upplever han att arbetet är mindre omväxlande än han hade räknat med. *"Det är mycket samma sak hela tiden."* Han anser att han inte kan använda mycket av utbildningen i arbetet men att den ändå gav honom grundläggande egenskaper som är till nytta. Han berättar att han arbetar ganska självständigt och att chefen inte påverkar arbetet, chefen visar förtroende på olika sätt.

Simon anser att han vet vad som ingår i hans arbetsroll, att han gör det han är anställd för att göra. Det trots att han berättar att han inte får någon feedback från chefen. Han menar att det kommer från andra personer i projekten om han har gjort något extra bra eller dåligt. Han har också fått feedback från kunderna då de uppskattar att han vet vad som händer i resten av projektet.

Simon upplever att det är normalt att arbeta övertid men att det beror på vilka projekt man är inblandad i. Vissa har mer och andra har mindre att göra. Han berättar att det ibland skulle vara skönt att kunna dela upp arbetet mellan sig själv och andra personer på avdelningen men berättar att det inte är lätt. Som det är nu sitter han hellre och arbetar sent än be någon ta över vissa delar. Eftersom att arbetet innebär olika saker vill han inte lägga de tråkiga delarna på någon annan och han berättar att det är skönt att lämna skärmen ibland och göra de uppgifterna själv.

Simon berättar att han upplever att det är hög personalomsättning på den avdelning han arbetar på. Han anser att det beror på att företaget anställer nyexaminerade, och att de inte stannar lika länge som äldre personer skulle göra. Anledningen till att ingen stannar menar han är att det inte finns några karriärvägar, att han måste söka sig till andra avdelningar för att utvecklas. Han berättar att det är frustrerande för en nyexaminerad att inte ha någon

karriärväg, "man vill ju komma någonstans". Anledningen till att han tog arbetet trots att han egentligen uppfattar att han är överkvalificerad var att det känns viktigt att få den första lönen, han var väldigt glad när han fick arbetet.

Sandra

Sandra har gått civilingenjörsutbildning med inriktning maskinteknik. Hon valde den utbildningen för att den gav en bra förutsättning för att få ett bra arbete. Hon har nytta av utbildningen nu men arbetar inte handgripligen med det hon läste. Det hon använder från vad hon lärde sig på utbildningen är bland annat en grundförståelse, ett sätt att tänka på som hjälper till med problemlösning och stresstålighet. Hon tog examen år 2003 och fick arbete på företaget under början av 2005.

Sandra anser att annonsen hon sökte till var mycket vag, den beskrev mest vad avdelningen, som hon skulle bli en del av, arbetade med. Nu när hon har arbetat ett tag har hon insett att alla på avdelningen arbetar med olika delar av projekten och är med olika mycket i varje projekt. Hon anser att anledningen till att annonsen var vag var att företaget undviker att sätta etiketter. Den uppgift de har i projekten beror mycket på vilken erfarenhet de har. Hon berättar att hon inte upplever att hon har bra koll på sitt ansvar och olika befogenheter. Det är olika i olika projekt och beror delvis på vad kunden förväntar sig.

Sandra berättar att hon fick gå en introduktionskurs när hon började på företaget. Hon fick också en fadder tilldelad som hon skulle kunna fråga extra mycket, men han blev pappaledig när hon började med de uppgifterna som han skulle stötta henne med. Sandra berättar att faddern var mycket bra under den perioden han fanns till hands, att han var bra på att tänka strategiskt utifrån den arbetsrollen de har. Som det är nu har de flera sådana diskussioner i veckan. Hon anser att hon har en tydligare bild av sin arbetsroll nu än när hon började, att hon är bättre på att se kritiskt på det andra ber henne att göra. När hon började förutsatte hon att alla andra visste vad hon skulle göra och gjorde det andra sa till henne men nu har hon lärt sig att det inte alltid är så. Sandra kan själv styra mycket av arbetet, vilket hon berättar är en utmaning när man är ny.

Sandra berättar också att det är svårt att veta när arbetet blir bra eftersom kunden egentligen är den enda som kan avgöra det och att det tar relativt lång tid innan de kan bedöma det. Det gör också att feedbacken ofta är begränsad. Alla i projektet har olika uppgifter och ansvarsområden vilket för med sig att ingen annan vet exakt vad hon skall göra och kan då inte heller avgöra om det blir bra eller dåligt. Hon menar att medarbetare bara kan bedöma om de får ut vad de vill av Sandra, inte hur bra hon utför arbetet med perspektiv på slutprodukten.

Sandra upplever ett stort förtroende för chefen, hon känner att hon har stöd. Hon har två utvecklingssamtal med chefen om året, och kan när som helst be chefen om en stunds samtal och kan då sitta enskilt och diskutera. Dock finns det vissa situationer då chefen är motpart i förhandlingar vilket kan vara komplicerat. Chefens uppgift är att bemanna projekten, att hantera resurser. Sandra upplever att han är bra på att hålla jämn beläggning på hela avdelningen. Hon känner att hon kan gå till honom om det är problem med projekten, och på grund av att han har arbetat inom företaget länge vet han hur hennes arbete fungerar och kan ge hjälp i det dagliga arbetet också.

Analys

Analysen är den delen av arbetet där påståenden och tolkningar med åtföljande argumenteringar presenteras. Analysen grundas på empirin som presenteras ovan och på de teoretiska delarna som tas upp i teoriavsnittet.

Tre idealtyper

Från presentationen av materialet som samlades in under intervjuerna och observationerna väljer jag att göra analysen utifrån tre idealtyper (Weber, 1976). Idealtyperna samlar det som är gemensamt för organisationen men tar också upp olika aspekter som de olika personerna visat. Idealtyperna är i sig en produkt från analysen av intervjuerna men det tillkommer analys som konkret knyter an till litteraturgenomgången. Jag har valt att inte dela upp analysen av rollerna utifrån teori och material, utan istället har det sammanförts för att skapa en tydligare beskrivning. Genom att använda den här metoden strävar jag efter att ge läsaren en bild av den verklighet jag kom i kontakt med i företaget. Detta görs genom att använda de verktyg som tagits fram genom teoriavsnittet, och som kort nämns nedan. Jag argumenterar för idealtypernas ursprung, konsekvenser och förutsättningar.

Analysen grundas främst på de formella, informella och personliga sidorna av rollen samt den organisatoriska kontexten, vilket är de verktyg som tas upp i teoriavsnittet. Den formella sidan av rollen kan ses som de formella krav som ställs på individen, det vill säga det som individens chefer förväntar sig, vilket resultat som ska komma av den tiden individen spenderar på arbetet och den lönen som betalas ut. Den informella sidan av rollen är det sociala, det individen upplever med medarbetarna då de tillsammans ska prestera det resultat som företaget förväntar sig. Den personliga sidan av rollen är det individen själv upplever och konstruerar utifrån vardagen i organisationen och de tidigare erfarenheterna som han/hon har. Den organisatoriska kontexten handlar om hur företaget är organiserad, i det här fallet i en ad hoc-organisation. Kontexten innefattar organisationens struktur, kultur och processer.

Följande stycken består av de tre idealtyper som betecknas som Adam, Beata och Cornelius.

Den första idealtypen - Adam

Idealtypen Adam har tillkommit främst för att beskriva de individer i organisationen som har ett arbetsområde som inte direkt är kopplat till projekten på samma sätt som de andra nyanserna. Adam, som är en sammanslagning av Sara och Stig, har ett arbetssätt som skiljer sig mer från de andra vilket leder till att de kan ge en annorlunda bild av sin arbetsroll.

Adam har gått civilingenjörsutbildning med inriktning maskinteknik. Han har haft viss kontakt med företaget tidigare men sökte jobbet genom en annons, som många andra. Adams arbete är inte kopplat till projekt på samma sätt som de andra rollerna. Han har istället kontakt med projektet i ett tidigare skede som fungerar som en typ av beställningsarbete. Det vill säga att hans avdelning arbetar mot alla projekt samtidigt, som en enhet. Projekten kan behöva tjänsten under flera tillfällen men det är inte samma person från avdelningen som har ansvaret för att vara tillgänglig under hela förloppet.

Adam fick en introduktion när han började arbeta, men han upplevde den som bristfällig. Han berättar att det fanns en bra inställning till introduktion av nya medarbetare men på grund av olika anledningar var den inte så bra som den skulle kunna ha varit. Mycket av informationen som han behövde i början var svår att få tillgång till och det händer fortfarande att han inser att han är skyldig att göra saker som inte tidigare informerats om. Han anser att en av anledningarna till att introduktionen var dålig var att det fanns en tidigare kontakt som gjorde att det fanns en förväntan från företaget på att han redan visste det mesta om arbetet och organisationen.

Introduktionsfasen är en mycket laddad situation, det är en situation där individen börjar skapa en rollidentitet i organisationen. I den här organisationen skapas den rollidentiteten i kontakten med medarbetarna. Introduktionskursen som finns är främst till för att ge praktisk informationen. Adams formella roll vill att han skall ha en introduktion som kan ge honom den information som behövs för att han skall utföra arbetsuppgifterna. Den informella situationen innebär dock att han får genomgå introduktionskursen om det finns en kurs som går när han börjar anställningen. Annars får han använda sina medarbetare för att lära sig de formella kraven. Adams personliga roll ger uttryck för en konflikt mellan den formella och den informella rollen eftersom krav den formella rollen ställer inte kan uppnås.

Oavsett när rollidentiteten utvecklas mest är kraven och villkoren från organisationen i första hand att säkerhetsställa systemets kontroll över jaget. Trots den dåliga kvalitén på introduktionen kan Adam ha fått en bättre insyn i organisationen än andra som sökt samma arbete eftersom han haft tidigare kontakt med avdelningen. En ad hoc-organisation är mycket komplicerad och jag anser att det kan vara svårt att få information om hur arbetsrollen ska vara om man inte har varit med och betraktat arbetet som Adam gjort. Jag anser att företaget inte hade gett honom en bättre introduktion om han inte hade haft kontakten tidigare. Snarare är det så att han har fördel gentemot de som inte haft en sådan kontakt genom att han har fått viss kunskap redan. En bra introduktion är dock mycket viktig och Adam pekar på ett problem som hänger tydligt ihop med ad hoc-organisationen.

Adams och hans arbetsgrupps arbetsuppgifter är utformade på ett sätt som gör att gruppen kan ge och få mycket stöd av varandra. Adam anser att tack vare kontorslandskapet kan han ställa sig upp och ställa en fråga rakt ut om han behöver hjälp. Alla närvarande har då möjligheten att bidra med kunskap. Adam menar att det arbetsättet och miljön gjorde att det var smidigt att ställa frågor och få svar under introduktionen, då han behövde mycket hjälp. Han menar på att det var personerna som arbetar på avdelningen som gav honom den informationen om arbetet som han behövde under introduktionen.

Jag anser att introduktionen som Adam upplevde är något som kommer av den flytande organisationen. Eftersom organisationen är svårdefinierad och mycket flytande finns det inte något enkelt sätt att beskriva allt som en nyanställd behöver veta. På grund av att det skulle kunna orsaka standardisering är inte det heller önskvärt. I stället är det arbetskamraterna på avdelningen som hjälper till i processen då en arbetsroll framträder för Adam. I hans situation är kontorslandskapet en positiv miljö, en miljö där han kan få mycket kontakt med de som har mer erfarenhet vilket är en del av introduktionsprocessen. Detta hjälper till i rollskapandet och gör att den nya kompetensen som kommer med Adam kan utnyttjas. En fråga man skulle kunna ställa sig är om det finns någon effektivare arbetsmiljö i den situationen. Jag anser att det skulle vara svårt att hitta en annan miljö som kan uppnå detta.

Adam anser att alla på avdelningen är bra på att hjälpa varandra och svara på frågor. Han har upplevt att det kan vara svårt att komma i kontakt med den person som kan ge informationen som behövs för att lösa uppgiften. Tack vare att medarbetarna sitter blandat, när det gäller vilka erfarenheter man har, finns det alltid någon i närheten som kan ge tips eller hjälpa till att få fram den informationen. Alla lånar underlag och idéer av varandra för att hitta lösningar snabbt och Adam berättar att han upplever att det är skönt att ingen ser någon prestige i att hålla på lösningar, att alla hjälps åt. Utifrån tanken att organisationen är en ad hoc-organisation undrar jag dock om klimatet är så öppet som Adam hävdar. Detta kan tolkas som att alla hjälps åt i det dagliga arbetet när de inte förlorar något på det, att det politiska spelet ligger på en annan nivå. Med politiken menar jag kampen för överlevnad i organisationen. Fördelen med en sådan organisation är då att alla arbetar gemensamt för att lösa de problem som uppstår och att ingen är hindrad att dela med sig av sina kunskaper. Organisationen är innovativt problemlösande.

En konsekvens av kontexten i relation till rollen är att den informella rollen, som kan ses som den sociala rollen, blir mycket utvecklad. Detta har visat sig vara den enda möjlighet för att överleva i organisationen och det är den pålitligaste vägen för att ta reda på vad som ska innefattas i arbetsuppgifterna och därmed hur arbetet skall utföras rätt.

I en byråkratisk organisation är det troligt att Adam hade fått reda på sina arbetsuppgifter första dagen på arbetet eller redan under rekryteringsprocessen. Adam hade fått en introduktion som visade honom vilka han skulle arbeta med och hur han skulle utföra sina arbetsuppgifter. Det är inte troligt att Adams formella roll och informella roll skulle vara identiska men i jämförelse med en ad hoc-organisation antar jag att möjligheterna att skapa ordning och struktur skulle vara mycket stora.

Den andra idealtypen - Beata

Den här idealtypen har tillkommit främst för att beskriva de individer i organisationen som har ett arbetsområde där positionerna kräver lägst utbildning av de avdelningarna som är representerade. Detta skapar vissa problem för de som medverkar i undersökningen, vilket presenteras under rubriken Beata. Beata är en sammanslagning av Sonja och Simon.

Beata har gått civilingenjörsutbildning med inriktning industriell ekonomi. Hon gjorde examensarbete på företaget vilket ledde till att hon samtidigt sökte arbetet, hon blev anställd direkt efter att examensarbetet var slutfört.

Beata har en av de uppgifterna i organisationen som verkar vara i störst risk för att bli standardiserad. Trots att det inte finns något gemensamt arbetssätt på avdelningen anser Beata att arbetet är relativt enkelt och inte särskilt omväxlande. Då en ad hoc-organisation inte strävar efter att vara effektiv utan för att göra ovanliga saker är detta en avdelning med många motsägelser. Ett alternativ till att förklara det skulle vara att alla delar av organisationen inte behöver vara innovativ, att det bara är de som har en annan kontakt med projekten som behöver det. En annan förklaring är att Beata arbetar med innovation på ett annat sätt. Ett sätt som hon behärskar på en nivå men att arbetet snabbt blir standardiserat och då förlorar mycket av innovationskraften. Vissa delar av ad hoc-teorin passar fortfarande in i Beates fall. Arbetet är fortfarande mycket självkontrollerat och hon arbetar självgående.

Beata anser att hennes arbete innebär nästan ständigt tidspress. Hon har hela tiden mycket att göra och hon upplever att det svåra med arbetet är att hinna med. Hon anser inte alltid att

arbetet i sig är en utmaning utan istället att planeringen innebär en utmaning. När hon prioriterar under arbetets gång använder hon uttryck som "Vad är mest akut?". Samtidigt menar hon att prioriteringen är upp till var och ens samvete, det går att säga ifrån och ofta finns det ingen absolut deadline att arbeta efter. En annan sida av problemet är att emellanåt sjunker arbetsbördan och då kan det bli svårt att sysselsätta sig under arbetstiden.

Ovanstående tar upp ett av de problemen som nämns i teoriavsnittet, nämligen ojämn arbetsbeläggning. I det här fallet upplever dock Beata att hon till viss del kan avgöra själv hur mycket hon vill ta på sig. Det som avgör hur arbetsbördan ser ut i olika perioder är hur många projekt företaget har och i vilket stadium projekten befinner sig i. Med tanke på ad hoc-organisationens beteende kan de faktorerna variera oförutsägbart och med snabba vändningar. Beata måste räkna med att arbetsbördan kommer skifta mycket, då är det bra att hon upplever att hon kan avgöra själv hur mycket tid hon vill lägga ner.

Jag anser att Beatas samvete är ett uttryck för att hon antar attityden hos den generaliserande andre. Hon handlar utefter vad som anses rätt av det "samhälle" som hon arbetar i. Frågan jag ställer mig är om Beata tar på sig en roll som förväntas, en roll som uttrycker att hon hela tiden har mycket att göra och att det borde vara så. Det kan argumenteras att Beata tar på sig den arbetsrollen inför andra, samtidigt som publiken, som i vissa fall kan vara arbetskamrater, är medvetna om vad det innebär. Innebörden kanske inte är att de hela tiden finns alldeles för mycket att göra utan istället att det istället finns en ström med arbete som inte avtar, bördan kan bli för stor om hon inte ser till att mycket blir gjort innan nästa problem uppstår. Det kan då bli svårt som forskare att komma in och avgöra hur ansträngande arbetet är jämfört med andra, då rollen som Beata visar upp på scenen förutsätter att hennes publik förstår att arbetsmängden ändras. Jag är inte ute efter att förringa Beata upplevelse av arbetet som stressigt, jag är snarare ute efter att förstå på vilket sätt. En ojämn arbetsbörda kan uppenbarligen vara stressande i sig. Jag anser att Beata bland annat upplever stress av att hela tiden anpassa sig till hur mycket hon har att göra, att hon inte kan anpassa arbetet så mycket att arbetsbördan blir jämn.

Beata berättar att anledningen till att hon upplever att hon inte har någon utvecklingsväg, är att alla arbetar för att rädda den dagliga situationen. Att chefen inte har tid att se om personalen kan utvecklas. Hon hade gärna provat andra uppgifter på företaget och menar att bristen på den möjligheten är frustrerande, speciellt med tanke på att hon är nyexaminerad och överkvalificerad. Beata upplever att arbetsuppgifterna är mindre omväxlande än hon hade intryck av när hon började anställningen. Hon anser att hon inte utnyttjar sin civilingenjörsutbildning till fullo när hon utför sitt arbete, men samtidigt gav utbildningen henne en erfarenhet av att arbeta på ett sätt som hon har nytta av. Frågan som jag ställer mig är om hennes arbete har blivit standardiserat. Utifrån de intervjuer som gjorts vill jag mena att arbetet är till viss del standardiserat, trots att det inte finns något standardiserat arbetssätt mellan de anställda på avdelningen. Hon utför inget innovativt arbete som leder till något nytt och som driver utvecklingen framåt. Hennes del i organisationen är snarare att vara det stöd som krävs för att resten av avdelningarna skall kunna tillåtas göra de saker som hon, personligen, hindras att göra.

Beatas formella roll verkar inte ha mycket betydelse för Beatas arbete. Hon arbetar relativt självgående och behöver inte mycket stöd av sin chef eftersom hon upplever att hon klarar av arbetet. Jag upplever till och med att Beatas chef inte är särskilt betydelsefullt, det verkar som att hon kan gå till andra medarbetare eller högre chefer om hon får problem eller har något att diskutera. Däremot är den informella rollen väl utvecklad.

Den informella rollen visar sig genom "samvetet" som Beata nämner. Det är gruppen som avgör vad som är accepterat, om man till exempel ska arbeta långa dagar, ta långa raster eller försöka få arbetet gjort på arbetstiden så att det går att gå hem när arbetsdagen är slut. Den personliga rollen visar på att Beata är medveten om att hon själv kan avgöra hur mycket arbete hon ska ta sig an. Hon uttrycker en medvetenhet om att hon själv kan avgöra hur stressigt hennes arbete ska vara. Samtidigt tar hon på sig så mycket arbete att det skapar problem vilket tyder på krav från den formella och informella rollen.

Den organisatoriska kontexten är speciell i detta fall eftersom avdelningen egentligen inte är i behov av att vara organiserad enligt ad hoc. En djupare undersökning skulle här vara relevant för att avgöra hur kontexten då påverkar rollen samt hur byråkratiserad avdelningen har blivit.

Den tredje idealtypen – Cornelius

Idealtypen Cornelius har tillkommit främst för att beskriva de individer i organisationen som arbetar mer direkt mot kunden. Det är denna roll som arbetar mest i en renodlad projektform. Detta ger en speciell situation med egna problem och frågeställningar. Cornelius grundas främst på rollen Sandra.

Cornelius har gått civilingenjörsprogrammet med inriktning maskinteknik, han sökte arbetet utifrån en annons. Han anser att annonsen inte var preciserad och att det var svårt att veta exakt vad arbetet skulle innebära, och för att få mer information pratade han med en tidigare studiekamrat som redan arbetade på företaget. Det verkar nästan som att de vaga annonserna, som sätts ut, speglar organisationen. En fråga som man kan ställa sig när det gäller organisationerna är om det går att utforma annonserna så att de ger mer. Sättet som används kan vara det enda sättet att sätta arbetsrollen inom någon sorts gränser. Det verkar vara ganska meningslöst att försöka beskriva en arbetsroll som tar väldigt lång tid att uppfatta till och med för dem som är i den. Det finns vissa skillnader mellan rollerna på avdelningen som tyder på att organisationen motverkar generalisering av rollen. Alla har olika uppgifter och ansvar i olika projekt vilket gör att rollen är mycket flytande.

Feedbacken är begränsad, menar Cornelius. Han anser att det inte heller finns någon som kan ge direkt feedback på det arbete han gör. Den enda som ser konsekvenserna av det han gör är kunden och kunden kan inte se det förrän de har provat tjänsten som företaget erbjuder. Anledningen till att det är svårt för andra personer i projektet att ge feedback är att de bara kan bedöma om de får ut vad de behöver av Cornelius. Det kan göra att trots att han gör ett bra arbete som underlättar för arbetskamraterna behöver det inte betyda att projektets resultat blir bra. Det beror på att alla som är med i ett projekt behövs för att dra sitt egna lass och inte bara vara stöd för andra. Komplicerade problem kräver komplicerade lösningar, vilket också gör att det är svårt att avgöra om slutprodukten är så bra som det kan vara. Fördelen med bristande feedback är att det inte är lika stor möjlighet att ta fram ultimata lösningar som skulle kunna leda till standardisering. Cornelius upplever att han vill vara kvar på företaget tills han känner att han kan det han gör, då det inte längre finns en känsla av att göra allt för första gången. Samtidigt upplever han att arbetet inte helt passar in på den utbildning han har gått och letar efter andra arbetstillfällen som kan vara mer lämpliga.

Cornelius formella roll är relativt fast, det finns krav på vad som skall göras. Problemet är hur detta ska göras. Den formella rollen kräver bra resultat med så lite resurser som möjligt, vilket skapar många problem och konflikter med den informella rollen. Utifrån den informella rollen

inser Cornelius att kraven är för höga och upplever stress då han måste argumentera för att få de resurser som behövs för att klara de krav som den formella rollen uttrycker.

Cornelius upplever att de uppgifter som hans omgivning och den informella rollen visar att han ska göra inte stämmer överens med det den formella rollen visar. I början var han förvirrad över vilken hans informella roll var vilket ledde till att han la ner tid på saker som inte hörde till hans arbetsuppgifter, den formella rollen. Nu när han har lärt känna sin formella roll bättre kan han också se till att den informella rollen inte leder honom till att göra mer än han borde i en situation där tiden knappt räcker till för att göra de grundläggande arbetsuppgifterna

I Cornelius fall påverkar kontexten mycket. Han måste hela tiden omvärdera sin formella, informella och personliga roll. Detta skapar en osäkerhet som för det mesta måste tryggas genom en ständigt pågående diskussion med individer på andra positioner. Diskussionen är en del av den maktkamp som är vanlig i en ad hoc-organisation. Eftersom situationen ändras under och i varje projekt kommer det att innebära att Cornelius ständigt måste anpassa sig för att kunna utföra arbetet, samtidigt som han måste hålla kvar den position och den makt han eventuellt skaffat sig tidigare.

Cornelius situation är ett typexempel på hur en individ upplever en ad hoc-organisation. Då vi jämför med en byråkrati kan vi se stora skillnader. I en byråkrati kan vi anta att rollen är relativt tydlig och fast, i den här organisationen måste Cornelius ständigt ta reda på vad rollen innebär och uppdatera sin rollidentitet. Detta skapar stor påfrestningen på individen. Cornelius ges, trots de negativa sidorna, en chans att arbeta innovativt, utvecklas och komma fram till nya lösningar.

Rollskapande under utbildning

Under undersökningen har jag fått intrycket av att det är stor press på att hitta ett arbete snart efter utbildningens slut. Företaget har mycket kontakt med universitet genom att ta in studenter för att göra examensarbeten eller att arbeta som sommarvikarier. Det är svårt att avgöra om den kontakten påverkas av att företaget är placerat i en Science Park utan att göra djupare undersökningar. Jag anser dock att det till viss del påverkar utifrån undersökningen. Företagen som är placerade i en sådan park är ofta vana vid kontakten med skolan vilket kan skapa en öppenhet och bra erfarenheter av att ta emot studerande eller nyexaminerade. Att företaget tar in många av de nyexaminerade som anställda visar på att de uppskattar och ser nytta i kontakten. Samtidigt kan det ha lett till en konflikt på grund av den stora brist på arbetstillfällen som existerade fram till för cirka ett till två år sedan. I stort sett alla jag intervjuat och observerat valde just den utbildningen för att de visste att det kunde leda till att de fick "bra" arbeten. Jag ställer mig frågan: ökar den uppfattningen pressen att få ett arbete snabbt efter examen? När de här personerna tog sin examen fanns en stor brist på arbeten vilket krockade med den nyexaminerades verklighetsuppfattningar, deras identitet. Konflikten blir stor med tanke på att valet föll på en utbildning som skulle leda till ett bra arbete, och indirekt tanken om att snabbt få det arbetet.

Det är troligt att detta driver nyexaminerade civilingenjörer att ta anställningar som de är överkvalificerade för i de fallen där det är svårt att hitta andra arbeten. Utifrån undersökningen skulle ett arbete som till exempel Beata har ge arbetsuppgifter som är under

kvalifikationsgraden. Samtidigt som det går att se nackdelar i det och ett mönster som tyder på att det är mycket hög omsättning för de som tas in på det sättet som diskuterats ovan finns det fördelar. Fördelar som till exempel att högutbildade personer, som annars skulle ha varit arbetslösa, får utnyttja viss del av sina kunskaper i en miljö som ändå kan komma bli liknande den miljön som de kommer att spendera resten av sitt arbetsliv i. Konflikten för Beata börjar dock när hon börjar lära känna sina arbetsuppgifter tillräckligt mycket för att längta efter uppgifter som är mer utmanade och som passar hennes utbildningsnivå bättre.

Under utbildningen skapas vissa attityder som reproduceras inom den grupp som utbildas tillsammans, attityder som säger att det är viktigt att få ett arbete snabbt. Detta bidrar till att kvaliteten på de arbetsuppgifter som kommer med det första arbetet är av underordnad betydelse. Självklart är det viktigt för en nyutbildad att få erfarenhet av arbetslivet, speciellt om personen inte har arbetat inom samma område tidigare. Fara är dock, för båda företaget och individen, att en sådan anställning innebär en begränsning i ett längre perspektiv. Det är svårt att förstå företagets motivation till att anställa personer som är överkvalificerade och som troligtvis söker sig till en annan arbetsplats snart. Det hade varit mer logiskt om det fanns utvecklingsmöjligheter som uppmuntrade personerna att stanna kvar, men sådant existerar knappt i dagsläget.

Slutdiskussion

I slutdiskussionen presenteras slutsatser till de frågeställningar som tagits upp i avsnittet *Framåtblickande och precisering av syftet*. Därefter presenteras slutsatser som följs av en diskussion om resultatet av delfrågorna. I slutdiskussionen kommer sedan stycken om kritik av uppsatsen och förslag på fortsatt forskning.

Frågeställningar

Nedan görs en tillbakablick på problemfrågorna och en diskussion tas upp om vad analysen lett till i relation till frågorna.

Den första frågan handlar om hur civilingenjörerna i organisationen upplever introduktionsfasen. Det ser ut som att organisationen har en bra plan för introduktionen. Introduktionskurser går några gånger om året, i kombination med en fadder i gruppen som är till för att ge extra stöd. Det intryck jag har fått under undersökningen tyder dock på att individerna upplever introduktionen som bristfällig i större eller mindre grad. Problemet är att planen bister, det finns helt enkelt inte tid eller resurser för att uppnå en bra introduktion även om tanken bakom är god. Civilingenjörerna uttrycker det genom en osäkerhet i rollidentiteten redan från anställningens början.

Den andra frågan handlar om hur rollskapandet ser ut i den organisatoriska kontexten. Under analysen kom det fram att rollskapandet i den organisatoriska kontexten påverkas mycket av att organisationen är formad på ett sätt som stämmer överens med en ad hoc-organisation. Individerna måste ständigt omvärdera sin formella, informella och personliga roll utifrån inte bara den organisatoriska kontexten utan också utbildningskontexten och samhällskontexten. Det dagliga arbetet innefattar ständiga diskussioner om vilka förväntningar som finns och om det ens ska finnas en önskan att nå upp till vissa av de förväntningarna. Rollskapandet är en del i överlevnadstaktiken, kan individen inte anpassas kommer den inte kunna utföra arbetet i organisationen och där med bli mindre värdefull.

Den tredje frågan handlar om hur relationen mellan den formella, informella och personliga rollen ser ut. Undersökningen visar på att det finns ständiga konflikter mellan rollerna. Det finns skillnader mellan vad individen upplever vad hon/han ska utföra, hur det ska göras och vad som innefattas i det. Kraven från chefer, medarbetare och individen själv verkar sällan stämma överens, det verkar som att det är vanligare att de olika förväntningarna är i konflikt med varandra. Konflikten kan också relateras till vilka förväntningar som individen har utifrån samhällskontexten och utbildningskontexten.

Utifrån de problemställningar som tagits upp i det här stycket går jag nu vidare med slutsatserna.

Slutsatser

Undersökningen resulterade i följande övergripande slutsats: En högt utbildad individ kan ha svårt att hantera sin arbetsroll i de nya strukturerna. Den sortens organisation som är del i undersökningen skapar dagligen situationer som är svåra för individen att hantera, det vill säga situationer där det inte finns något rätt eller fel och varje dags arbetssituation är en kamp för överlevnad. Individen är inte förberedd på miljön utifrån de erfarenheterna som byggts upp under uppväxten och utbildningen. Den ständiga kampen för överlevnad inom organisationen kan leda till stora framgångar eller stillastående. Oftast leder den till att individen väljer att söka andra arbeten. Nackdelen är att både individen och företaget förlorar på detta, ekonomiskt och praktiskt. Fördelen är att en dynamik uppstår i att nya och gamla erfarenheter ständigt förändras.

Organisationen som jag har valt att undersöka är mycket komplex och det finns oändligt många möjliga vägar att se på de fenomen som finns inom den. Mycket av det jag har blivit intresserad av under arbetets gång är hur individen överlever i organisationen, faktorer som påverkar det tar jag upp både i teoriavsnittet och under analysen. Nedan beskrivs ett antal slutsatser av arbetet samt slutsatser till de delfrågor som ledde fram till den övergripande slutsatsen ovan.

Under analysen kom jag fram till att de förväntningar som skapas under utbildningen påverkar personernas val av arbete. Det påverkar vilket arbete som söks och vilka förväntningar som personerna vill uppfylla snabbast. I det här fallet verkar första lönen, på ett företag som förvaltar kompetens som passar in på deras egen utbildning, vara viktigast i första hand. När de villkoren är uppfyllda, och först då, visar intervjupersonerna mer vilja att hamna på en position som uppfyller mer avancerade krav. Krav som verkar kunna påverka deras arbetstillfredsställelse.

Introduktionsfasen är en mycket händelserik period, då skapas grunderna till arbetsrollen. Hanteringen av introduktionen skulle vara mycket bra om de ansträngningar som planerats hade genomförts. Som det är nu har jag inte intervjuat en enda person som upplevde sin introduktion som den var tänkt. Dock kan detta vara ett utspel från ad hoc-organisationens struktur eftersom planeringen av introduktionen sträcker sig över de gränser som organisationen lever efter i och med den innovativa och föränderliga miljön. I och med att företagets introduktion visar sig som bristfällig leder det till att den nyanställde får vända sig till de andra medlemmarna på avdelningen för att få ledning och riktning i arbetet. Jag anser att det i slutändan kan leda till en större trygghet och tillit inom gruppen, något som kan leda till mer frihet och mod i utvecklingsprocessen. Det kan också leda till en stelhet då gruppen skapar och återskapar varandras idéer. Något som verkar lysa igenom i det mesta arbetet på alla avdelningarna är att arbetsättet skapas och väljs av individen, vilket tyder på att gruppens introduktion ger ett viktigt stöd. Ovanstående kan svara på både frågeställningen om introduktionen och om samarbetet i organisationen.

Jag upplever att det finns en del av civilingenjörernas arbetsroller som gör att de uttrycker sin eventuella övertid som en del av arbetet. Jag upplever att de, genom sin utbildning och sina erfarenheter, uppfattar att övertid är en del av rollen i organisationen. Den verkligheten skiljer sig beroende på vilken inriktning som valts på utbildningen, men medvetenheten om arbetspressen inarbetas under tiden som de tillbringar på högskolan eller universitet. Förväntan på att arbeta övertid är också en del av arbetsrollen, som skapats under tiden som individen tillbringat i organisationen. Ett enkelt redskap som flexitid uppmuntrar till att

anpassa sin tid efter arbetsbördan. För att få en bättre överblick av detta problem borde företaget ha bättre inblick i hur arbetet ser ut för individen. En del av det är att utreda hur flexitid används, till exempel om ledigheten används istället för sjukskrivning för att det finns mycket flexitid att ta ut men inget tillfälle.

Samarbetet mellan de anställda fungerar ofta mycket bra. Genom att alla har samma slutgiltiga mål, att få projektet klart, har medarbetarna en anledning till att hjälpas åt för att göra processen snabbare. Dock kan en ständig kamp märkas under undersökningen. Alla kämpar för att få de resurser de behöver, det är mellan medarbetarna på företaget som resurserna fördelas. Detta betyder att alla tävlar mot varandra för att få de resurserna. Samtidigt som denna konkurrens existerar är ad hoc-organisationen mycket krävande redan från början. Min poäng är att samarbetet mellan de anställda är mycket bra så länge individen kan dra fördel av det. Jag anser dock att det finns onödiga moment av tävlan som företaget kan åtgärda.

Jag ställde frågan om hur standardiseringen inom företaget ser ut. Jag anser att det finns viss standardisering när det gäller arbetsuppgifter, dock hamnar det oftast på de avdelningar som har en mer stödjande funktion. Jag har inte kunnat se några tecken på standardisering på de avdelningarna som har ett arbete som arbetar för innovativa lösningar mot kunden eller sin egen organisation. Frågan blir då inte om arbetet riskerar att bli standardiserat, utan istället vilket arbete som drar med sig organisationen in i byråkratisering genom ökad standardisering. Jag har inte uppfattat några tecken på att organisationen håller på att falla tillbaka på rutiner och säkerhet där den behöver vara innovativ och i framkanten av teknologin. Med tanke på de personer som anställts på de platser som jag anser går mot eller är standardiserade, ställer jag mig frågan varför företaget anställer överkvalificerad personal. Detta på positioner som ändå kan ses som inkörsport in i organisationen, utan att använda möjligheten att införa mer kompetens i projekten. Jag har upplevt organisationen som mycket politisk, när det gäller många olika processer, kan det vara politik som gjort att denna källa av kompetens inte utnyttjas? Politisk i den bemärkelsen att alla värderar arbete och tjänster utifrån kampen för överlevnad. För detta innebär att företaget har en chans att ta vara på en outnyttjad källa, alla parter förlorar på att ignorera detta. Företaget borde se över sina anställningsrutiner för att få rätt person på rätt plats, samtidigt som nyanställda erbjuds utvecklingsmöjligheter.

Inom ett år efter att undersökningen utförts avslutade tre av de fem intervjupersonerna sin anställning på företaget. Information har också framkommit om att ledningens tanke är att ha hög personalomsättning, dock enbart inom andra grupper än de intervjupersonerna tillhör. Syftet var att bli av med äldre personer med högre lön än deras nuvarande befattning berättigar alternativt låg utbildning istället för hög utbildning.

Jag har uppmärksammat vissa beteenden i organisationen som kan anses vara negativa för personalen på arbetsplatsen. Det finns delar av organisationens arbetssätt som jag anser är bristfälliga, dock väljer jag att se både fördelar och nackdelar i undersökningsdeltagarnas situation. Genom att existera i denna organisation, som upplevs olika av sina medlemmar, finns möjligheten att utveckla en mogen individ som kan gå vidare i arbetslivet och karriären.

En erfarenhet av detta arbete är att nästan lika många nya frågor har kommit upp under arbetets gång som jag hade innan själva undersökningen började. En undersökning som den här kan göras mycket bred och djup. Trots det jag själv upplever att jag saknar när det gäller kunskap, har min förståelse för det jag valt att undersöka ökat betydligt. Arbetet har varit

mycket intressant och jag anser att jag kommer använda undersökningen som hjälpmedel under resten av min utbildning och i mitt framtida yrkesliv. Förhoppningen är också att företaget kan ha nytta av mina insikter och att de kan, och vill, göra insatser för att förbättra situationen.

Förslag till fortsatt forskning

Det finns många olika alternativa vägar att ta utifrån det här arbetet och använda i fortsatt forskning. I stort sett alla delar jag har tagit upp kan användas för att fördjupas i en större och egen undersökning. Förutom de fakta och aspekter jag redan har nämnt är organisationen stor och har många delar som inte jag har gått in på. Något som jag själv skulle vara intresserad av är att lägga mer fokus på kundkontakten och den anställdas uppfattning om den relationen samt om de resor som görs till de platser där kunden finns – både i Sverige och i andra länder. Det finns en mängd olika aspekter som kan tas upp. En annan synvinkel på fortsatt forskning är hur organisationen förändras och anpassar sig till de faktorer som dyker upp under tidens gång. Kommer till exempel organisationen anpassa sig så att den kan ge de anställda fler utvecklingsmöjligheter, och därigenom ta bättre vara på den kompetens som finns?

I och med att många av undersökningsdeltagarna har valt att byta arbetsplats vore det också intressant att gå vidare med undersökningen med dem som del. Ett alternativ är att jämföra vad det är som skiljer den nya och den gamla arbetsplatsen åt. Vilka faktorer påverkar när en högt utbildad individ med arbetslivserfarenhet och anställning söker ett nytt arbete?

Kritik

Förutsättningarna gör att undersökningen inte kan ha den omfattning som skulle kunna önskas. Till exempel var det svårt att få tillgång till kontaktpersonen och intervjupersonerna på grund av att intervjuerna utfördes under arbetsdagen, dock under obetald tid.

Med mer tid och resurser skulle en fullfjädrad etnografisk undersökning kunna utföras. Då skulle resultatet ha en högre validitet och reliabilitet. Detta kan ha påverkat i forskarrollen eftersom etnografi inte är helt motståndig mot påverkan. Genomgående under hela undersökningen har jag som forskare kunnat inverka mycket vilket gör att resultatet kan påverkas av mina personliga åsikter. Det är något som jag anser att en forskare har svårt att komma ifrån. Det kan hända i många olika steg av processen, från val av område till val av hur slutdiskussionen utförs. Undersökningen består av 5 intervjuer, tillsammans med observationen anser jag dock att det ger tillräckligt underlag för att fullfölja undersökningen på ett sätt som genererar ett bra resultat. Min önskan hade dock varit att utvidga antalet för att få mer tyngd i analysens argument.

Jag har valt att inte gå in på vad företaget producerar eller vilka tjänster som tillhandahålls i det här fallet. Det är alltså ett medvetet val som gjordes för att skapa mer anonymitet för organisationen och dess medlemmar. Samtidigt som jag anser att den informationen inte behövs för att förstå mina resonemang och tankar inser jag också att det kan vara begränsande då en förståelse av miljön skapas av de som tar del i rapporten.

Trots ovanstående kritik är min bedömning att resultatet av undersökningen lever upp till syftet. För mig personligen har såväl arbetet i sig som resultatet gett utökade kunskaper och inblick i hur de teoretiska begreppen kan översättas i ett praktikfall. Förhoppningen är att genom denna rapport ge andra inblick i det analyserade området.

Litteraturförteckning

- Abrahamsson, B., Andersen, J. A. (2000) *Organisation – att beskriva och förstå organisationer*, Liber ekonomi, Malmö
- Allvin, M. (2006) *Gränslöst arbete*, Liber AB, Malmö
- Alvesson, M. (1999) *Beyond neo-positivists, romanticism and localists*, Studentlitteratur, Lund
- Asplund, J. (1987) *Om hälsningsceremonier, mikromakt och asocial pratsamhet*, Korpen, Göteborg
- Asplund, J. (1987) *Det sociala livets elementära former*, Korpen, Göteborg
- Augustinsson, S. (2006) *Om organiserad komplexitet*, 2006:46, Luleå Tekniska universitet, Luleå
- Bakka, J. F., Fivelsdal, E., Lindkvist, L. (1999) *Organisationsteori*, Liber Ekonomi, Malmö
- Berger, P.L., Luckmann, T. (1998) *Kunskapssociologi*, Wahlström & Widstrand, Stockholm
- Bryman, A. (2002) *Samhällsvetenskapliga metoder*, Liber, Malmö
- Clifford, C. (1995) *The clinical role of the nurse teacher: a conceptual framework*, Journal of Advance Nursing 30(1): 179-185, Wolwerhampton
- . (1995). *Role: a concept explored in nursing education*, Journal of Advance Nursing 23:1135-1141, Wolwerhampton
- . (1995). *Nurse teacher's clinical work: a survey report*, Journal of Advance Nursing 23:603-611, Wolwerhampton
- Edenius, E. (red) (2003) *Att leda kunskap – hur lärande och kunskap uppstår i organisationer*, Publishing House, Uppsala
- Eriksson, L. T. & Wiedersheim-Paul, F. (2006) *Att utreda forska och rapportera*, Liber, Malmö
- Grönlund, A. (2004) *Flexibilitetens gränser*, Boréa, Umeå
- Jackson, N. & Carter, P. (2002) *Organisationsbeteende i nytt perspektiv*. Liber, Malmö
- Joas, H. (1997) *The Creativity of Action*. University of Chicago Press, Cambridge
- Mead, H. G. (1976) *Medvetandet, jaget och samhället*. Argos, Uppsala
- Merriam, S. B. (1994) *Fallstudien som forskningsmetod*, Studentlitteratur, Lund
- Mintzberg, H. (1993) *Structure in Fives: Designing Effective Organisations*. Englewood Cliffs, Prentice-Hall
- Moe, S. (1994) *Sociologisk teori*, Studentlitteratur, Lund
- Nylén, U. (2005) *Att presentera kvalitativa data: framställningsstrategier för empiriredovisning*, Liber, Malmö

-
- Ritzer, G. (2003) *Contemporary sociological theory and its classical roots: the basics*. McGraw-Hill, New York
- Scott, R.W. (2003) *Organizations Rational, Natural and Open Systems*. Prentice Hall, New Jersey
- Ryen, A. (2004) *Kvalitativ intervju: från vetenskapsteori till fältstudier*, Liber, Malmö
- Widerberg, K. (2002) *Kvalitativ forskning i praktiken* Studentlitteratur, Lund
- Wilson, F. (2000) *Organisation, arbete och ledning – en kritisk introduktion*, Liber, Malmö
- Von Wright, M. (2000) *Vad eller vem? En pedagogisk rekonstruktion av G H Meads teori om människors intersubjektivitet*. Daidalos, Göteborg