



Examensarbete, 15 hp, för
Kandidatexamen i företagsekonomi: Redovisning och Revision
VT 2016

Karriärmöjligheter i revisionsbranschen

- En studie om revisorsassistenters
uppfattningar kring etnicitetens påverkan på
karriären

Reham Al-Mahmoud och Flaka Hisenaj

Sektionen för hälsa och samhälle

Högskolan Kristianstad | www.hkr.se

Authors

Reham Al-Mahmoud and Flaka Hisenaj

Title

Career opportunities in the auditing profession - a study of auditor assistants' perceptions of the impact of ethnicity on career

Supervisor

Johan Alvehus

Examiner

Pernilla Broberg

Abstract

People with foreign backgrounds are underrepresented in senior positions throughout the Swedish labor market. It is argued that in order to successfully achieve higher positions in organizations you should have Swedish-born parents. There have also been studies showing that minority groups in a society or within an organization are at high risk of facing career obstacles. The uneven distribution of labor is especially apparent in the Swedish auditing profession where the percentage of certified public auditors with a foreign background is approximately 3%. This aroused the interest to investigate how the auditor assistants, who are in the beginning of their career, perceive that ethnicity affects the opportunities for career development.

The survey was based on a number of theories and concepts to get an underlying understanding of the studied area. The concepts underlying the study include diversity, ethnicity and identity. Based on these concepts the empirical material has been collected through a qualitative approach in the form of semi-structured interviews.

The study shows that most auditors assistants do not believe that ethnicity has an impact on career opportunities. Instead the own ambitions and driving force are lifted as crucial to how far you succeed in the industry. It is however implied, in different ways, that obstacles may occur because of the ethnic background. By categorizing to "we" and "the others", by putting obstacles for oneself and by the expectations that customers have of a certain type of auditor barriers for the ethnic minority are formed.

Keywords

Diversity, identity, auditing, ethnicity, career opportunities

Författare

Reham Al-Mahmoud och Flaka Hisenaj

Titel

Karriärmöjligheter i revisionsbranschen – en studie om revisorsassistenters uppfattningar kring etnicitetens påverkan på karriären

Handledare

Johan Alvehus

Examinator

Pernilla Broberg

Sammanfattning

Personer med utländsk bakgrund är underrepresenterade på ledande positioner på hela den svenska arbetsmarknaden. Det hävdas att för att lyckas uppnå högre befattningar i organisationer ska man ha svenskfödda föräldrar. Det har även gjorts studier som visar på att minoritetsgrupper i ett samhälle eller inom en organisation löper stor risk att drabbas av karriärhinder. Snedfördelningen av arbetskraften syns inte minst i den svenska revisionsbranschen där andelen auktoriserade revisorer med utländsk bakgrund uppgår till cirka 3 %. Detta väckte intresset av att undersöka hur revisorsassistenter, som befinner sig i första karriärsteget, uppfattar att etniciteten påverkar möjligheterna till karriärutveckling.

Undersökningen har grundats på ett antal teorier och begrepp för att få en bakomliggande förståelse till det studerade området. De begrepp som legat till grund för studien är bland annat mångfald, etnicitet och identitet. Med utgångspunkt i dessa begrepp har det empiriska materialet samlats in via en kvalitativ metod i form av semistrukturerade intervjuer.

Studien visar att de flesta revisorsassistenter inte anser att etniciteten har en påverkan på karriärmöjligheterna. Istället lyfts de egna ambitionerna och den egna drivkraften fram som avgörande för hur långt du lyckas i branschen. Det antyds dock på olika sätt att hinder kan förekomma på grund av den etniska bakgrunden. Genom att kategorisera sig till "vi" och "de andra", genom att sätta hinder för sig själv samt genom de förväntningar som kunderna har om en viss typ av revisor bildas barriärer för den etniska minoriteten.

Ämnesord

Mångfald, identitet, revision, etnicitet, karriärmöjligheter

Förord

Tre månader av hårt arbete börjar lida mot sitt slut. Efter en intensiv och väldigt lärorik tid är vi äntligen i mål.

Vi vill främst rikta ett stort tack till vår handledare Johan Alvehus för sina idéer, råd och den konstruktiva kritik som han bidragit med. Den breda kunskap som du besitter har varit till stor hjälp under arbetets gång. Vidare vill vi tacka samtliga respondenter som ställt upp på intervjuer, utan Er hjälp hade studien inte varit möjlig att genomföra.

Sist men inte minst vill vi tacka våra familjer och vänner som stöttat oss under denna tuffa period. Ni har hjälpt oss att finna motivation när det varit som jobbigast.

Tack!

Kristianstad, maj 2016

Reham Al-Mahmoud

Flaka Hisenaj

Innehållsförteckning

1. Inledning.....	1
1.1 Problembakgrund	1
1.2 Problematisering.....	3
1.3 Syfte.....	5
1.4 Disposition.....	5
2. Metod.....	6
2.1 Forskningsfilosofi.....	6
2.2 Forskningsansats.....	6
2.3 Forskningsmetod	7
2.4 Datainsamlingsmetod	7
2.4.1 Tidigare forskning.....	7
2.4.2 Intervjuer.....	8
2.4.3 Urval	10
2.4.4 Analysmetod	11
2.4.5 Etiska beaktanden	11
2.5 Trovärdighet	11
2.6 Presentation av respondenter	12
3. Teori.....	14
3.1 Revisionsbranschen	14
3.1.1 Revisionsteamets utformning	14
3.1.2 Up or out	15
3.1.3 Engagemang i arbetslivet.....	15
3.2 Glastaket	15
3.3 Identitet	16
3.4 Intersektionalitet	17
3.5 Mångfald.....	18
3.6 ”Vi” och ”de andra”.....	19
3.7 Karriärsvårigheter	20
3.8 Diskriminering.....	20
4. Empiri och analys.....	22
4.1 Utvecklingsmöjligheter	22

4.2 Förväntningar	25
4.3 Mångfald och etnicitet	26
4.4 Hinder för etniska minoriteter	29
5. Diskussion och slutsats	34
5.1 Revisorsassistenters uppfattningar om karriärmöjligheter	34
5.2 Studiens bidrag	35
5.3 Förslag till framtida forskning.....	36
Bilaga 1 – Intervjuguide.....	42

1. Inledning

I detta kapitel presenteras en problembakgrund som bygger på tidigare forskning om minoriteter på arbetsplatser. Detta följs av en problematisering kring etniska minoriteters underrepresentation på högre organisatoriska positioner, vilket sedan mynnar ut i ett syfte. Slutligen presenteras uppsatsens disposition.

1.1 Problembakgrund

”Personer med utländsk bakgrund är underrepresenterade på ledande positioner på hela den svenska arbetsmarknaden. Såväl offentlig som privat sektor har misslyckats med det etniska mångfaldsuppdraget.”

Chef (André, 2013, 20 maj)

För att lyckas uppnå högre befattningar i organisationer ska man se till att vara född i Sverige eller ha svenskfödda föräldrar (André, 2013). Det finns studier som visar på att minoritetsgrupper i ett samhälle eller inom en organisation löper stor risk att drabbas av diverse karriärhinder (Fearfull & Kamenou, 2010). En arbetsgivare får enligt den svenska lagstiftningen inte diskriminera en arbetstagare eller någon som söker arbete på grund av dennes kön, etniska tillhörighet, religiösa tro, funktionsnedsättning, sexuella läggning eller ålder (SFS 2008:567 §§1:1; 2:1). Liknande bestämmelser återfinns i europeisk lagstiftning (EU-upplysningen, 2016). Trots denna lagstiftning om diskriminering av diverse minoriteter, på både nationell nivå och EU-nivå, har vi fortfarande en lång väg framför oss innan vi kan glädjas åt en rättvis behandling av människor i samhället och på arbetsplatser (Fearfull & Kamenou, 2010).

Revisionsbranschen är ett typexempel på den ojämna arbetskraftsfördelning som finns, där underrepresentationen av kvinnor och etniska minoriteter på de högre organisatoriska nivåerna är tydlig (Lowe, Reckers, & Sanders, 2001). Eftersom branschen historiskt sett varit mansdominerad har det utvecklats en patriarkal kultur, där kvinnor bara de senaste decennierna kommit in i branschens lägsta nivåer i ungefär lika stor utsträckning som män. Etniska minoriteter däremot, har systematiskt exkluderats från deltagande (Lowe *et al.*, 2001). Detta syns inte minst i den svenska revisionsbranschen, där andelen

auktoriserade revisorer med utländsk bakgrund uppgår till cirka 3 % (Revisorsnämnden, 2016).

För att bli auktoriserad revisor krävs en utbildning på totalt åtta år. Utbildningen består av minst en treårig högskoleutbildning och en praktisk utbildning på ytterligare tre år. I den praktiska utbildningen är revisorsassistent på en revisionsbyrå ett vanligt arbete. De sista två åren är det valfritt att antingen arbeta eller studera, innan auktorisationsprovet kan skrivas. Den svenska revisionsbranschen består idag av 2925 auktoriserade revisorer och 152 revisionsbolag. (Revisorsnämnden, 2016).

På en revisionsbyrå är organiseringen av revisionsteamet strikt hierarkisk, där den högst uppsatta revisorn oftast även är delägare i företaget. Delägaren, eller partnern som hen kallas, har det yttersta ansvaret för revisionen, och är den som skriver under revisionsberättelsen. I de större revisionsbyråerna finns det oftast tre eller fyra nivåer i hierarkin. Direkt under partnern återfinns en position som kallas för manager, och under managern finns en senior. Längst ner i denna hierarki befinner sig assistenterna som oftast utför merparten av granskningsåtgärderna (Carrington, 2014).

För att förstå fördelningen av positionerna ytterligare beskriver Alvehus och Spicer (2012) ett kontrollsystem som benämns "up or out", vilket är speciellt vanligt inom revisionsbranschen. Systemet bygger på att en anställd kan stanna på en organisationsnivå endast under en begränsad tid innan denne förväntas klättra uppåt i karriärstegen. Ju högre upp i denna karriärstege man kommer desto färre platser finns det att tillsätta, vilket innebär att en anställd måste vara mycket hängiven sitt arbete för att ha en chans att göra karriär inom företaget (Alvehus & Spicer, 2012). Samtidigt menar Wilson (2014) att minoriteter måste arbeta dubbelt så hårt som alla andra för att lyckas i sin karriär på grund av negativa stereotyper som de förknippas med (Wilson, 2014). Lyckas man inte klättra i karriärstegen förväntas man söka sig bort från organisationen (Alvehus & Spicer, 2012).

Å andra sidan menar Kanter (1993) att det inte är individernas egenskaper och ambitioner som utgör hinder. De organisatoriska strukturer som finns gör att individer tilldelas en roll i ett sammanhang, och den roll som innehas kommer att begränsa möjligheterna att nå

högre organisatoriska positioner. Minoriteter innehar ofta positioner inom en organisation som är förknippade med sämre möjligheter, och det är dessa som kommer att utgöra ett hinder för att klättra i karriärstegen, inte det individuella agerandet (Kanter, 1993). Detta fenomen har senare kommit att kallas för glastaket.

1.2 Problematisering

Möjligheterna att utveckla karriär i en organisation kan dock inte endast beskrivas ur det strukturella perspektivet. Kanter (1993) menar att de förväntningar som finns på individen kommer forma ens egna ambitioner och mål. En person med små möjligheter att utveckla karriären kommer att sätta sina mål därefter och ha allmänt låga förväntningar om befordran i sin karriär. Hur höga eller låga förväntningar som innehas påverkar i sin tur graden av engagemang i sitt arbete. Effekten av detta blir att en person som innehar en position med höga förväntningar på karriärsavancemang kommer att ha ett stort engagemang och klättra i sin karriär medan någon med låga förväntningar inte kommer ha det. Individernas förväntningar blir här avgörande för hur långt man kommer i karriären (Kanter, 1993).

Medarbetares karriärutveckling är av hög betydelse för både individer själva och för organisationer som helhet. Minoriteter inom en organisation förknippas ofta med negativa stereotyper och har därmed även svårare att klättra i karriären på grund av detta. Dessa stereotyper skapar barriärer i organisationer genom att man har en uppfattning om en hel grupp av människor och ser på så sätt inte den enskilda individen (Wilson, 2014). Vilken typ av karriär man väljer och vilken organisation man söker sig till kan bero på vilken etnisk identitet man anser sig tillhöra. På grund av de stereotyper som finns i samhället söker många sig till organisationer med människor av till exempel samma bakgrund som en själv (Kenny & Briner, 2010).

Av Sveriges befolkning har ungefär en femtedel utländsk bakgrund. Statistiska centralbyrån definierar utländsk bakgrund som "personer som är utrikes födda, eller inrikes födda med två utrikes födda föräldrar" (Statistiska centralbyrån, 2016). Att ha utländsk bakgrund innebär inte bara att man kommer från ett annat land, det innebär även ofta att man har en annan etnicitet, alltså att man identifierar sig med en grupp där man

talar samma språk, tillhör samma kultur och har liknande värderingar och traditioner (Atewologun & Singh, 2010). Med en befolkning från många olika länder, och därmed även olika etniciteter är Sverige ett mångkulturellt land.

I ett mångkulturellt land måste organisationer ta vara på all arbetskraft och inte fastna i den homogena struktur som finns (Leveson, Joiner & Bakalis, 2009). Eftersom arbetskraften blivit etniskt mångkulturell måste ledare anpassa sig till denna förändring och inte exkludera någon. Vidare bör mångfald i alla dess former inkluderas på arbetsplatsen, alltså kategorier som kön, ålder och sexuell läggning (Leveson *et al.*, 2009). Intersektionalitetsteorin förklarar att samtliga ovannämnda minoritetskategorier är bundna till varandra, de skapas och konstrueras varandra vilket i sin tur leder till att de inte kan behandlas var för sig (Styhre & Eriksson-Zetterquist, 2008). Teorin om intersektionalitet ökar därmed förståelsen kring hur minoritetskategorierna samverkar med varandra i ett mångkulturellt samhälle (Lykke, 2003). Med förståelse för detta kommer samtliga minoritetskategorier att beröras, då människor i olika åldrar, med olika kön och olika bakgrund kommer att studeras. Studiens primära infallsvinkel ligger dock på minoritetskategorin etnicitet, då en kombination av olika etniciteter på en arbetsplats anses stärka företagen i sin helhet. Dessutom skapas det i en multietnisk miljö ett mer levande samspel och fler utmaningar, som leder till en bättre kommunikation (Umans, 2008).

Enligt Atewologun och Singh (2010) har de flesta studier på etnicitet inom organisationer gjorts i USA (Atewologun & Singh, 2010). Även i Storbritannien har flertalet studier gjorts (se t.ex. Fearfull & Kamenou, 2006; Holgate *et al.*, 2012; Kenny & Briner, 2010). Bland svenska studier finns studier om könsfördelningen i revisionsbranschen (se t.ex. Collin *et al.*, 2007; Månsson, Elg & Jonnergård, 2013), medan etnicitetens påverkan på karriärmöjligheterna inom denna bransch har lämnats utforskad. Med en femtedel av populationen som uppfyller statistiska centralbyråns definition av utländsk bakgrund i Sverige, anser vi det därför vara av hög relevans att lämna ett bidrag till denna förståelse. Genom att undersöka revisorsassistenters uppfattningar av etnicitetens påverkan på karriärmöjligheterna, kan vi få en förståelse för huruvida det anses finnas hinder för att klättra när man befinner sig i första karriärsteget. Att undersöka detta utifrån revisorsassistenters uppfattningar kan ge en tydlig förståelse, då de är en ny generation som inte arbetat många år i branschen. Därmed har de inte hunnit påverkas av

organisationen som de arbetar inom på samma sätt som exempelvis auktoriserade revisorer, som arbetat i flera år.

1.3 Syfte

Syftet med studien är att skapa en förståelse för hur revisorsassistenter upplever att etnicitet påverkar deras möjligheter till karriärsutveckling.

1.4 Disposition

Uppsatsen består av fem kapitel. I det första kapitlet har bakgrunden och problematiseringen av det valda ämnet presenterats. Detta har lett oss fram till uppsatsens syfte. I andra kapitlet kommer den valda forskningsfilosofin, ansatsen samt metoden att redogöras för, vilket sedan leder oss in i kapitel tre. Här presenteras de teorier och begrepp som legat till grund för förståelsen av det valda ämnet samt för uppsatsens analys. Det sistnämnda är det som följer i kapitel fyra där det insamlade empiriska materialet analyseras. I kapitel fem presenteras slutligen de slutsatser som studien lett fram till, följt av förslag till framtida forskning.

2. Metod

I detta kapitel presenteras relevansen av det hermeneutiska synsättet, den abduktiva forskningsansatsen samt den kvalitativa metoden för denna rapport. Vidare redogörs för hur datainsamlingen skett och hur resonemangen sett ut kring de val som gjorts. Avslutningsvis introduceras de respondenter som deltagit i studien.

2.1 Forskningsfilosofi

En studie med fokus på förståelsen av mänskliga erfarenheter bygger på det hermeneutiska synsättet. Hermeneutiken är en viktig reflektionsform eftersom studiens tolkning bygger på en koppling av förkunskap och empiri. De antaganden och de olika begrepp som används i undersökningen avgör hur informationen tolkas (Alvesson & Sköldberg, 2008). Syftet med denna undersökning är att få en förståelse för revisorsassistenters uppfattningar, vilket gör att en lämplig utgångspunkt för forskningsfilosofin är det hermeneutiska synsättet. Undersökningen bygger på en förförståelse i form av teorier och relevanta begrepp samt empiri som samlats in i form av intervjuer. Genom att analysera den insamlade empirin och koppla den till teori kommer det att skapas en förståelse för revisorsassistenternas uppfattningar om sina karriärmöjligheter.

2.2 Forskningsansats

Det finns olika sätt att dra slutsatser på inom vetenskapen. Genom induktion, där det dras allmänna och generella slutsatser endast utifrån empirisk fakta (Alvesson & Sköldberg, 2008), och genom deduktion där logiska teoretiska föreställningar prövas mot empiriskt material (Thurén, 2007). En blandning av de båda ansatserna skapar den abduktiva ansatsen. Enligt Alvesson och Sköldberg (2008) är abduktion dock ingen enkel ”mix” av induktion och deduktion, eftersom den abduktiva ansatsen ger nya och egna moment. En skillnad är att den inbegriper förståelsen av det som studerats (Alvesson & Sköldberg, 2008). Eftersom det är svårt att endast använda sig utav empiri, utan att ha någon förförståelse för problemet så är det inte möjligt att använda sig av endast en induktiv ansats. Detta gör att en blandning utav de båda ansatserna är lämplig i en kvalitativ studie som syftar till att skapa en förståelse (Alvesson, 2013). I denna studie är därför den

abduktiva ansatsen mest lämplig att använda. Då delar av det studerade fenomenet undersökts i tidigare forskning är området inte utforskat. Därmed finns det en del förkunskaper, i form av teorier som ska testas mot empirin som samlats in, och sedan även tolkas för att kunna förstås i sitt sammanhang. Tolkningen av det insamlade materialet har gjorts i uppsatsens analyskapitel då teorierna legat till grund för analysen av intervju svaren. Den abduktiva ansatsen syns därmed främst i analyskapitlet där empirin har jämförts med den teoretiska referensramen.

2.3 Forskningsmetod

Vilket metodval vi väljer att använda avgörs av vad undersökningen har för syfte (Trost, 2010). Syftet med denna uppsats är att få en förståelse för revisorsassistenters uppfattningar om sina karriärmöjligheter i förhållande till sin etniska bakgrund. Då kvalitativ forskning främst används för att förstå människors upplevelser av ett fenomen (Jackson, Drummond & Camara, 2007), är det passande för studien att använda sig av denna metod. I den kvalitativa forskningen är människors sätt att resonera och reagera i fokus (Trost, 2010). Den har sin styrka i att skapa en helhetsbild som ska ge en ökad beskrivning av och förståelse för olika sammanhang. Med denna metod vill man få riklig information om få undersökningsenheter, vilket är centralt för denna studie. Under den korta tidsperiod som studien genomförts på har informationen inte kunnat samlas in i den mängd som önskats. Informationen har dock varit tillräcklig för att ge en förståelse. Med en kvalitativ forskningsmetod minskar även risken att respondenterna missförstår frågorna som ställs, vilket ger en bättre kvalitet på studien.

2.4 Datainsamlingsmetod

Materialet som ligger till grund för rapporten har samlats in via primärdata. Även tidigare forskning i form av vetenskapliga artiklar och litteratur som är relevant för studien har analyserats och gett en förförståelse till det undersökta fenomenet. Det empiriska materialet i form av primärdata har samlats in via personliga intervjuer och via telefonintervjuer.

2.4.1 Tidigare forskning

Ett stort antal vetenskapliga artiklar och litteratur av relevans har lästs och analyserats för att få en grundläggande kunskap kring ämnet som studerats. Det huvudsakliga intresset

låg vid artiklar och böcker som berörde minoriteter i organisationer, med fokus på etniska minoriteter. De vetenskapliga artiklarna bidrog med en förståelse till vilka teorier som var relevanta för att studera begreppen etnicitet och karriärsutveckling. Teorin framkom således med hjälp av de artiklar som analyserats, där begrepp som bland annat glastaket, intersektionalitet och identitetsteori var ständigt återkommande. Vår teoretiska referensram bygger således på förklaringen av dessa begrepp. Referensramen i sin tur låg till grund för insamlingen av det empiriska materialet i form av intervjuer.

2.4.2 Intervjuer

Under intervjuer får respondenter möjlighet att diskutera och reflektera kring sina idéer, drömmar och mål. Med hjälp av intervjuer framkommer åsikter, tyckande, uppfattningar och kunskaper som vidgar förståelsen kring det studerade fenomenet (Ejvegård, 2009). Denscombe (2009) menar emellertid att individernas svar är relaterade till hur de uppfattar personen som ställer frågorna. Intervjuaren har således en betydelsefull roll i hur mycket information respondenterna är villiga att bjuda på och hur pass ärliga de väljer att vara. Med andra ord kan intervjuarens personliga identitet såsom kön, ålder eller etniskt ursprung påverka vilken uppfattning respondenten får av denne (Denscombe, 2009).

Den kvalitativa forskningen i form av intervjuer bidrar även till att forskare på bättre sätt lär sig att se hur andra ser på saker och ting, trots att den verkliga förståelsen ibland kan vara svårfångad. De ord som används kan ha helt olika kulturella betydelser även om det talas ett och samma språk (Qu & Dumay, 2011). Då ambitionen med studien är att få en förståelse för revisorsassistenters uppfattningar anser vi att det är viktigare att förstå respondenternas svar och betydelse av meningar och begrepp, än att generalisera och dra breda slutsatser kring detta område.

De personliga intervjuerna blev totalt fem till antalet och varje intervju varade i cirka 30 till 50 minuter. Det gjordes även sju telefonintervjuer som varade mellan 25 till 40 minuter. Denna uppdelning av personliga intervjuer och telefonintervjuer uppkom på grund av tidsbrist hos respondenterna, som i flera av fallen valde att genomföra intervjuerna per telefon efter arbetstid. Geografiska begränsningar var ytterligare ett skäl till att vissa intervjuer utfördes per telefon. Det finns både fördelar och nackdelar med att genomföra telefonintervjuer (Bryman & Bell, 2003). Problematiken med telefonintervjuer

kan vara att intervjuaren inte ser respondentens ansiktsuttryck och kan därmed inte identifiera osäkerheter som uppstår om de till exempel inte förstår en fråga. Telefonintervjuer ger dock en distans till intervjuaren som inte finns vid personliga intervjuer. Möjligheten att påverkas av olika faktorer hos intervjuaren som till exempel ålder och etnisk bakgrund är obefintlig vid en telefonintervju, vilket minskar risken för att respondenten svarar på det sätt som hen tror att intervjuaren uppskattar (Bryman & Bell, 2003).

Intervjuerna var semistrukturerade och baserades på en intervjuguide. Denna bestod av en lista med ämnen som skulle diskuteras och frågor som skulle besvaras (se Bilaga 1). Under en semistrukturerad intervju skapas ett mer öppet samtal där den intervjuade har möjlighet att utveckla sina idéer och berätta mer utförligt om de ämnen som behandlas under samtalet (Denscombe, 2009). Det är nödvändigt att intervjuaren utvecklar sin kompetens inom det studerade området för att på bästa sätt utforma frågorna och kunna samla in empiriskt material som är användbart (Qu & Dumay, 2011), därför skrevs uppsatsens teorikapitel innan intervjuguiden sammanställdes och intervjuerna genomfördes. Strukturen på och innehållet i intervjuguiden bygger på syftet och de teorier och begrepp som används i uppsatsen. De första frågorna som ställs kan ha en avgörande roll för hur resten av intervjun flyter på (Trost, 2010). Intervjuerna påbörjades därför med ett antal inledande frågor där respondenterna fick chansen att berätta lite om sig själva som en uppvärmning, innan vi närmade oss det huvudsakliga ämnet. Det ställdes således frågor om revisionsbranschen och hur deltagarna ser på sina karriärmöjligheter. Slutligen följde en diskussion kring de olika begreppen som behandlas i rapporten, som är bland annat mångfald och etnicitet. När ämnesområdet kan uppfattas som lite känsligt kan två intervjuare anses vara ett lämpligt arrangemang (Trost, 2010), varför vi valde att båda två vara närvarande vid samtliga intervjuer.

Som intervjuare är det viktigt att vara aktiv i sitt lyssnande och dessutom ställa följdfrågor som dyker upp under samtalet (Alvehus, 2013). Dessa följdfrågor är väldigt individuella med hänsyn till personen som intervjuas och vad som kommer fram i samtalet. Med hjälp av följdfrågorna skapades en diskussion som ledde fram till utförliga svar. För att få

möjlighet till att förstå revisorsassistenters uppfattningar kring sin karriärutveckling ansåg vi att den semistrukturerade intervjuformen med följdfrågor var mest relevant.

2.4.3 Urval

Det finns många beslut som måste övervägas noga när det gäller intervjuprocessen, allt från vem som ska intervjuas, hur många man behöver intervjuas till vilket sätt intervjumaterialet ska analyseras på (Qu & Dumay, 2011). Enligt Alvehus (2013) måste någon form av urval göras i alla typer av undersökningar. Våra respondenter är revisorsassistenter. Eftersom de befinner sig i det första karriärsteget går undersökningen ut på att se hur de uppfattar sina karriärmöjligheter i förhållande till sin etniska bakgrund. För att enklast möjligt komma åt lämpliga respondenter till studien valdes det olika revisionsbyråer, däribland både små- och medelstora byråer, men även några av Big Four-byråerna. I undersökningen utgicks det från att hitta revisorsassistenter med namn som inte är typiskt svenska, men skandinaviska namn ignorerades. Ett namn som låter utländskt kan dock inte visa var personen har sin bakgrund, det behövdes därför en bekräftelse av respondenterna innan de räknades med i undersökningen.

Urvalet som använts är snöbollsurval. I ett snöbollsurval utgås det från de personer som man redan varit i kontakt med för att hitta ytterligare personer att till exempel intervjuas. Det är en effektiv teknik för att bygga upp ett tillräckligt urval för studien. Det kan dessutom underlätta för intervjuaren att komma respondenten nära, eftersom de har blivit rekommenderade av en person som respondenten känner sedan tidigare (Densombe, 2009). Det var centralt i denna studie eftersom det var svårt att få tag på respondenter som uppfyllde kriterierna för undersökningen. I kommunikationen med de större byråerna förekom svårigheter i att komma i kontakt med rätt personer, vilket upplevdes betydligt enklare bland de mindre byråerna. Snöbollsurvalet blev därför en genväg till att kunna identifiera lämpliga personer. En nackdel med detta urval kan dock vara att man fastnar bland personer med gemensamma tankar och åsikter (Alvehus, 2013). Denna nackdel sågs i detta fall som en fördel då det kunde leda till ett mönster av idéer och uppfattningar som på så sätt kunde öka förståelsen för studien.

2.4.4 Analyismetod

Det finns olika sätt att registrera intervjuer på, men det vanligaste är att använda ljudbandspelare. Det ger intervjuaren en frihet att fokusera på ämnet och diskussionen (Kvale & Brinkmann, 2014). Med hjälp av inspelning av intervjuerna sparades fullständigt empirimaterial för studien. I nästa steg transkriberades alla intervjuer och alla samtal fördes över till skriftligt dokument. Första intervjun skiljer sig från den sista, då vissa relevanta frågor dök upp efter att några intervjuer hade genomförts. Det är viktigt att bestämma sig för hur intervjuerna ska analyseras och vilken analysmetod som väljs kommer att styra sammanställningen (Kvale & Brinkmann, 2014). För att få en överblick och struktur över intervjuerna i studien kategoriserades materialet. Kategorierna formades utifrån frågorna i intervjuguiden, där alla respondenters svar sammanställdes under respektive fråga. Fråga för fråga analyserades i detalj för att klargöra respondenternas antaganden. När granskningen av respondenternas meningar utfördes, försökte vi hela tiden se svaren utifrån deras perspektiv. Analysen följde intervjuguidens struktur och kopplades till teorierna och begreppen i uppsatsens teorikapitel.

2.4.5 Etiska beaktanden

Vissa skyldigheter dyker upp när intervjuaren går in i en relation med respondenten. En av skyldigheterna är att inte använda de uppgifter som samlats in för att skada deltagaren på något sätt (Qu & Dumay, 2011). Det finns etiska principer som ska följas, och med detta menas att intervjuaren ska tala om vad undersökningen handlar om och ge respondenterna möjlighet att ge sitt samtycke till deltagandet (Trost, 2010). Det ska kunna säkerställas att den intervjuade frivilligt har valt att delta i undersökningen utan något tvång (Qu & Dumay, 2011). Dessa etiska principer har tagits hänsyn till i studien genom att samtalet påbörjats med att informera om vad studien handlar om samt gett respondenterna möjlighet att ge sitt samtycke till att delta i intervjuerna. Under intervjuerna användes som tidigare nämnt ljudbandsinspelning, med deltagarnas godkännande. Allt material anonymiserades för att skydda respondenternas integritet.

2.5 Trovärdighet

I en kvalitativ studie som syftar till att ge förståelse för ett fenomen är syftet inte att generalisera materialet. Därför kan vår studie inte anses bidra till att förstå hur etnicitet

påverkar revisorsassistenters karriärer. Den ökar dock förståelsen för vilka uppfattningar som finns kring etnicitetens påverkan på karriären.

Genom att anonymisera materialet kan det skapas mer trovärdighet då respondenterna kan känna sig mer bekväma med hur de uttalar sig kring sina åsikter. Dock har deltagarna fortfarande en lojalitetsplikt mot företaget de arbetar på, vilket kan leda till mindre trovärdiga svar. Hade vi däremot intervjuat revisorsassistenter som lämnat sin tjänst på företaget hade vi kanske fått en mer rättvisande bild på hur det egentligen ser ut.

För att öka trovärdigheten i studien ytterligare har samtliga intervjuer spelats in. För att minska utrymmet för egna tolkningar har intervjusvaren även transkriberats och i den mån det varit möjligt har svaren citerats genom arbetet. En korrekt bild av respondenternas svar har eftersträvat, varför vi ansett att så många citat som möjligt ger en högre trovärdighet texten igenom.

2.6 Presentation av respondenter

Respondent R1 – Kvinna i 30års åldern. Har en kandidatutbildning i ekonomi på 180 högskolepoäng. Arbetat som revisorsassistent på en av de små- och medelstora revisionsbyråerna i tre år. Personlig intervju, 25 april 2016, 34 minuter.

Respondent R2 – Kvinna i 20års åldern. Har en yrkeshögskoleutbildning med inriktning ekonomi och redovisning. Arbetat som revisorsassistent på en av de små- och medelstora revisionsbyråerna i två år. Telefonintervju, 25 april 2016, 25 minuter.

Respondent R3 – Man i 30års åldern. Har en civilekonomutbildning på 240 högskolepoäng. Arbetat som revisorsassistent i två och ett halvt år på en av Big-Four byråerna. Personlig intervju, 26 april 2016, 47 minuter.

Respondent R4 – Man i 25års åldern. Har en kandidatutbildning i ekonomi på 180 högskolepoäng. Arbetat som revisorsassistent på en av de små- och medelstora revisionsbyråerna i ett år. Personlig intervju, 26 april 2016, 38 minuter.

Respondent R5 – Kvinna i 30års åldern. Har en civilekonomutbildning på 240 högskolepoäng. Arbetat som revisorsassistent på en av Big-Four byråerna i fyra år. Personlig intervju, 28 april 2016, 38 minuter.

Respondent R6 – Man i 25års åldern. Har en civilekonomutbildning på 240 högskolepoäng. Arbetat som revisorsassistent på en av de små- och medelstora revisionsbyråerna i fyra månader. Telefonintervju, 28 april 2016, 29 minuter.

Respondent R7 – Man i 25års åldern. Har en kandidatutbildning i ekonomi på 180 högskolepoäng. Arbetat som revisorsassistent på en av de små- och medelstora revisionsbyråerna i ett år. Telefonintervju, 2 maj 2015, 30 minuter.

Respondent R8 – Kvinna i 25års åldern. Har en civilekonomutbildning på 240 högskolepoäng. Arbetat som revisorsassistent på en av de små- och medelstora revisionsbyråerna i två år. Telefonintervju, 3 maj, 36 minuter.

Respondent R9 – Man i 25års åldern. Har en civilekonomutbildning på 240 högskolepoäng. Arbetat som revisorsassistent på en av de små- och medelstora revisionsbyråerna i ett och ett halvt år. Telefonintervju, 4 maj 2016, 40 minuter.

Respondent R10 – Kvinna i 20års åldern. Har en civilekonomutbildning på 240 högskolepoäng. Arbetat som revisorsassistent på en av de små- och medelstora revisionsbyråerna i fyra månader. Telefonintervju, 9 maj 2016, 33 minuter.

Respondent R11 – Kvinna i 20års åldern. Har en civilekonomutbildning på 240 högskolepoäng. Arbetat som revisorsassistent på en av Big-Four byråerna i ett år. Personlig intervju, 10 maj 2016, 40 minuter.

Respondent R12 – Kvinna i 25års åldern. Har en kandidatutbildning i ekonomi på 180 högskolepoäng. Arbetat som revisorsassistent på en av de små- och medelstora revisionsbyråerna i ett år. Telefonintervju, 10 maj 2016, 27 minuter.

3. Teori

Detta kapitel beskriver inledningsvis det strukturella perspektivet så som hur branschen är uppbyggd och vilka strukturella problem som finns enligt teorin om glastaket. Detta leder oss sedan in på det individuella perspektivet som beskriver branschen ur individnivå. Här förklaras begrepp som identitet, etnicitet och karriärutveckling, vilka även är de begrepp som ligger till grund för empiriinsamlingen.

3.1 Revisionsbranschen

Det är endast dina kunskaper och ditt nätverk som kan begränsa dina arbetsuppgifter inom revisorsyrket (FAR, 2016b). För att bli auktoriserad revisor krävs en treårig högskoleutbildning på minst 180 högskolepoäng och praktisk utbildning på ytterligare tre år. Att arbeta som revisorsassistent på en revisionsbyrå är vanligast under den praktiska utbildningsperioden. Utöver detta, krävs det ytterligare två år, där det är valfritt att antingen arbeta eller studera, innan auktorisationsprovet kan skrivas (Revisorsnämnden, 2016). För att kunna skriva auktorisationsprovet måste 1500 utbildningstimmar genomföras. En utbildningsplan som är framtagen av FAR finns att följa som vägledning i karriärplaneringen (FAR, 2016a).

3.1.1 Revisionsteamets utformning

Det är känt att revisionsteamet är en av de mest hierarkiska organisationsenheterna (Carrington, 2014; Sweeney & Pierce, 2011). Inom en revisionsbyrå finns det olika karriärsteg som kan uppnås. Den hierarkiska karriärstegen börjar med assistenter längst ner och slutar med partners högst upp. Däremot är det en liten del av organisationen som fattar beslut på de högsta nivåerna (Jeppesen, 2007). De olika karriärstegen varierar från byrå till byrå, men i de större byråerna brukar det vanligtvis finnas tre till fyra nivåer i hierarkin under partnern. Det är uppdelat som så att medarbetarna på de lägre nivåerna utför den största delen av fältarbetet för revisionsbyrån, vilket sedan skrivs under av medarbetare på de högre nivåerna (Carrington, 2014; Sweeney & Pierce, 2011). Ovanför assistenterna befinner sig den revisor som leder det dagliga arbetet hos klienten. På de stora byråerna benämns denne oftast för senior. I seniorens uppgifter ingår det att ha ett operativt ansvar och vägleda assistenterna i deras arbete. På nivån ovanför senioren

befinner sig managern, som har i uppgift att leda planeringen och utförandet av revisionen. Partnern befinner sig högst upp i hierarkin och har det yttersta ansvaret för revisionen (Carrington, 2014).

3.1.2 Up or out

Baden-Fuller och Bateson (1990) skriver att företag inom revisionsbranschen organiseras i form av en pyramid (Baden-Fuller & Bateson, 1990). Revisionsbranschen präglas vanligtvis av ett kontrollsystem som kallas för "up or out". Detta system innebär att en anställd kan stanna på en organisationsnivå endast under en viss tid innan denne förväntas klättra uppåt i karriärstegen eller söka sig till en annan arbetsplats (Alvehus & Spicer, 2012; Baden-Fuller & Bateson, 1990). Ju högre upp i denna karriärstege man kommer desto färre platser finns det att tillsätta, vilket innebär att en anställd måste vara mycket hängiven sitt arbete för att ha en chans att göra karriär inom företaget. Det krävs stort engagemang av den anställde för att kunna utveckla sin karriär inom en byrå som tillämpar detta system (Alvehus & Spicer, 2012).

3.1.3 Engagemang i arbetslivet

På en revisionsbyrå är kunderna alltid i fokus (Anderson-Gough, Grey & Robson, 2000). Det läggs därför höga förväntningar på de anställda att prestera och arbeta många timmar i veckan, i synnerhet på de största byråerna. Detta gäller främst revisorsassistenter som måste lägga mycket tid och energi i sitt arbete och därmed lägga privatlivet åt sidan. Inom branschen skapas en professionell identitet som står över ens självidentitet och som gör att arbetet prioriteras framför fritiden. Det krävs en ständig tillgänglighet även utanför arbetstid, vilket gör att till exempel bildandet av familj försvåras. Du förväntas arbeta så pass mycket att det blir svårt att finna tid till den egna familjen (Anderson-Gough *et al.*, 2000).

3.2 Glastaket

Ett stort engagemang för sitt arbete räcker dock inte för att utveckla sin karriär, enligt teorin om glastaket. Glastaket förklaras som en osynlig barriär som hindrar minoriteter från att klättra i karriärstegen (Baumgartner & Schneider, 2010). Inom organisationsteorin är begreppet glastaket ett frekvent återkommande begrepp. Dess ursprungliga betydelse handlade om kvinnors barriärer i organisationer, men har kommit att utvecklas till att

omfatta barriärer som alla minoriteter ställs inför (Wilson, 2014). Kanter (1993) menar att organisationens struktur och värderingar är det som skapar gränser för medlemmarna som verkar inom organisationen. Genom att bli tilldelad en roll, ofta förknippad med sämre möjligheter, blir det svårare för minoriteter att avancera (Kanter, 1993).

Vidare kopplar Kanter (1993) strukturen i organisationen med det individuella perspektivet. Hon menar att den roll som innehas i sin tur kommer påverka den individuella satsningen som görs på karriären. En person med få möjligheter att utveckla karriär kommer att sätta sina mål därefter och ha allmänt låga förväntningar om befordran. Hur höga eller låga förväntningar som innehas påverkar i sin tur graden av engagemang i sitt arbete. Detta resulterar i att personer med höga förväntningar har ett större engagemang och uppnår därav högre positioner i karriären. Individernas förväntningar blir här avgörande för hur långt man klättrar. Även de personliga egenskaperna påverkas av vilken roll som innehas. Personer med större sannolikhet att befordras utvecklar egenskaper som stort arbetsåtagande och höga ambitioner, medan personer med mindre sannolikhet att avancera blir likgiltiga inför arbetet samt har en större benägenhet att ge upp (Kanter, 1993). Den personliga identiteten påverkas därmed av de strukturer som finns i organisationer.

3.3 Identitet

Identitet kan ses som en process i ständig förändring. Den är inte fixerad utan formas efter upplevelser och situationer som man ställs inför. Kreiner, Hollense och Sheep (2006) menar att det ingår två olika identiteter i denna process, självidentitet och organisationsidentitet. Ens självidentitet består till stor del av de personliga egenskaperna, men även av de sociala kategorier som människan anser sig tillhöra. Organisationsidentiteten består av de aspekter i organisationen som medlemmen anser vara centrala. De båda identiteterna består således av olika aspekter och de varierar i framträdande beroende på situationen (Kreiner *et al.*, 2006).

För att förstå identitetens vikt i arbetslivet pratas det om den sociala identiteten. Den sociala identiteten är individens egna påståenden och uppfattningar om medlemskap i vissa sociala kategorier (Corlett & Mavin, 2014; Shields 2008; Stets & Burke, 2000). Den

kan även ses som ett kulturellt fenomen som relaterar till existerande sociala kategorier i samhället, och som bidrar till skapandet av ens självidentitet (Corlett & Mavin, 2008).

Etnisk identitet å andra sidan, handlar om både individuella upplevelser och sociala konstruktioner. Den bygger främst på känslan av tillhörighet till och åtagande gentemot en viss grupp, det vill säga känslan av gemensamma värderingar och attityder. Även den kulturella aspekten där språk, beteende och kunskapen om den etniska gruppens historia bidrar till den etniska identiteten (Umans, 2008). Denna identitet kan påverka vilken typ av karriär man väljer, vilken typ av organisation man väljer att arbeta inom samt på vilket sätt man reagerar mot etnisk diskriminering (Kenny & Briner, 2010). Det är därför av högsta relevans att förstå vilken etnisk grupp som människor identifierar sig med för att få en förståelse för valet av karriär. Författarna menar dock att det inte är helt klart vad etnisk identitet har för påverkan på hur man upplever arbetsplatsen, men att vilken etnisk identitet man anser sig ha kan förklara valet av karriär och organisation (Kenny & Briner, 2010)

3.4 Intersektionalitet

I studier rörande minoriteter på arbetsplatser analyseras ofta flera olika kategorier av minoriteter i en och samma studie. En kvinna med utländsk bakgrund och en viss uppnådd ålder är ett exempel på tre olika kategorier av minoriteter som förekommer hos en och samma individ (Corlett & Mavin, 2014). Intersektionalitetsteorin bygger på att samtliga minoritetskategorier är bundna till varandra, de skapas och konstrueras varandra vilket i sin tur leder till att de inte kan undersökas var för sig (Lykke, 2003; Styhre & Eriksson-Zetterquist, 2008). Carbin och Tornhill (2004) menar å andra sidan att de olika kategorierna konstrueras oberoende av varandra och att det går att välja bort en kategori om man inte vill identifieras med denna (Carbin & Tornhill, 2004). Vidare kan intersektionalitet användas som en ram för att kunna studera och utveckla teorier som är baserade på identitetsprocesser. Det har undersökts hur flera sociala identiteter såsom kön och etnicitet skär på mikronivå för att kunna upptäcka samverkande sociala skillnader som exempelvis rasism eller diskriminering på en makrosocial strukturell nivå. Teorin om intersektionalitet är således en användbar teori för att belysa komplexiteten av upplevda erfarenheter samt förhållandet mellan olika identitetskategorier, individuella skillnader,

system av ojämlikhet samt sociala strukturer (Corlett & Mavin, 2014). Att endast undersöka etnicitetens påverkan på karriären kan därmed inte utesluta faktumet att till exempel kön och ålder påverkar individernas upplevelser. Med ett fokus på etnicitet, kommer olika kategorier så som olika åldrar, olika kön och olika sociala bakgrunder att beröras men inte tas hänsyn till i denna studie.

3.5 Mångfald

De ovannämnda kategorierna är en del av begreppet mångfald, vilket oftast används vid beskrivning av skillnader. Mångfald definierar ofta skillnader i ålder, funktionshinder, religion, etnisk kultur, nationellt ursprung, social klass, utbildning, värderingar och livsstil (Hicks-Clarke & Iles, 2000; Leveson *et al.*, 2009; Lumby, 2006; Wilson, 2014). Dessutom kan mångfald kännetecknas av andra erfarenheter och egenskaper så som anställningstid och ledarstil. De egenskaper som bär den största sannolikheten att vara en nackdel för en individ är etnicitet, kön, funktionshinder och ålder. Skillnader uppstår genom att människor kategoriserar sig till vissa grupper. Ju fler människor det finns av samma kategori i en grupp, desto tydligare blir skillnaden från minoriteten. På så vis är sannolikheten större att det bildas känslomässiga reaktioner inom gruppen, som vidare kan ha en påverkan på hur individerna behandlar varandra (Lumby, 2006). Lorbiecki och Jack (2000) menar att mångfald även är ett politiskt begrepp där aspekter om skillnad kan vara problematiska för majoritetsgruppen. Med andra ord konstrueras mångfald av majoritetsgruppen för att gynna sitt eget syfte (Lorbiecki & Jack, 2000).

I Sverige relateras mångfald till etnicitet och heterogena grupper där hänsyn tas till vilken ursprunglig nationalitet eller vilket medborgarskap individerna har. Således används de andra sociala kategorierna som kön, ålder, utbildning och funktionshinder vid analysering av det specifika området och inte för att förstå begreppet mångfald. Tidigare har kategorierna kön, etnisk bakgrund, ålder och funktionshinder oftast relaterats till svagare positioner i arbetsmarknaden och i arbetslivet, vilket är något Sverige ser över vid utvecklingen av nya organisationsformer (De Los Reyes, 2000). De Los Reyes (2000) menar att kvinnor, invandrare, äldre och handikappade har drabbats hårt av instabila arbetsförhållanden trots att EU:s allmänna riktlinjer om antidiskriminering har utfärdats.

Brammer, Milington och Pavelin (2007) skriver att etnicitet- och könsmångfald är begränsat, och bland ledande befattningar förekommer mångfald i liten utsträckning (Brammer *et al.*, 2007; Lowe *et al.*, 2001). För organisatoriska problem kan mångfald vara en lösning, då hantering av skillnader kan leda till affärsnytta för organisationer. För övrigt är det givande möjligheter för grupper som tidigare varit utsatta för diskriminering (Dick & Cassell, 2002). Forskning visar att individer som upplever att ens arbetsplats uppmuntrar mångfald kommer troligen att hålla positiva attityder till sitt företag, sitt arbete och sin karriär. Därför är det viktigt att etniska minoriteter kommer in på arbetsmarknaden, och blir en del av arbetskraften (Hicks-Clarke & Iles, 2000). Mångfald kan ha många fördelar inom ett företag såsom till exempel ökad produktivitet, lönsamhet, kulturell medvetenhet samt minskning av segregation och stereotyper (Wilson, 2014). Faktum är att en grupp som består av människor som skiljer sig från varandra kan bidra till interkulturella kunskaper och ömsesidig förståelse mellan personerna. I en perfekt värld ska frågor om mångfald och kultur inte behöva vara ett hinder för någon som vill nå högre befattningar, men diskussioner kring detta område fortsätter (Wilson, 2014).

3.6 ”Vi” och ”de andra”

Frågor kring kulturell tillhörighet diskuteras vidare i postkolonial teori. Den postkoloniala teorin beskriver etnicitet och kulturell tillhörighet. Postkoloniala teoretiker har sitt intresse i kombinationer och blandningar, där det läggs stor vikt på att människor från olika kategoriseringar möts och integreras. Till följd av detta bildas nya kombinationer och nya tankesätt när de olika kulturerna möts (Eriksson-Zetterquist & Styhre, 2007).

Hinder som kan uppstå vid integration är konstruktionen av ”vi” och ”de andra”. Det är inget nytt faktum då människor alltid delat upp världen i olika regioner som är skilda från varandra. Said (1978) diskuterar hur västerlandet (Europa) skapat en mystisk bild om Orienten (Mellanöstern). Mot den bakgrunden blir Orienten en motbild för västerlandet och framställs därmed som ”de andra”. ”Vi” och ”de andra” beskrivs av Lange och Westin (1981) som begreppen ut- och in-grupper, där författarna använder sig av Henri Tajfels teori från 70-talet. Tajfel menar att människor har en inre tendens att kategorisera sig i en in-grupp. Grupptillhörigheten i in-gruppen blir därmed en del av människans identitet och självkänsla, medan det bildas en avgränsning till ut-grupperna. Social identitet bidrar till

att människor identifierar sig med en viss grupp för att öka sin positiva självbild (Lange & Westin, 1981; Stets & Burke, 2000). En förklaring till bildandet av dessa in-grupper och ut-grupper är social kategorisering som skapar fördomar och attityder. Genom att in-grupper diskriminerar ut-grupper förbättrar de sin egen självbild, därför försöker medlemmar i en in-grupp alltid hitta negativa uppfattningar om en ut-grupp för att tillföra sig själva positiva värderingar (Lange & Westin, 1981). Ytterligare diskussioner kring ”vi” och ”de andra” har diskuterats av Eriksson-Zetterquist och Styhre (2007) där de menar att svenska organisationer ska bli bättre på att anställa personer med formell utbildning eller arbetslivserfarenhet från länder utanför Sverige, men främst utanför Europa.

3.7 Karriärsvårigheter

Inom varje organisation har karriärutveckling en hög betydelse, både för medarbetarna och för företaget som helhet. Minoriteter inom en organisation måste dock arbeta dubbelt så hårt som resterande kollegor för att nå samma karriärnivåer som majoritetsgruppen. De förknippas ofta med negativa stereotyper, som bygger på de bilder som bland annat media målar upp av vissa grupper (Wilson, 2014). Detta påverkar i sin tur hela samhället, som ofta skapar en uppfattning om en hel grupp av människor istället för att se den enskilda individen. De negativa stereotyper som finns skapar både barriärer inom organisationer och i samhället som stort, genom att missförstånd och fördomar skapas (Wilson, 2014). Svårigheterna kan även bero på att det inte finns tillräckligt många av exempelvis utländsk bakgrund med de rätta kvalifikationerna som söker arbetet. Med tanke på den stora mängd av humankapitalinvestering som krävs för ett arbete på en högre nivå kan det vara så att en minoritetsgrupp inte har de resurser som krävs för att göra investeringar i sig själv (Bjerk, 2008).

3.8 Diskriminering

Begreppet diskriminering betyder att särskilja, bedöma eller avgöra. Detta förknippas ofta med olikartad behandling, med andra ord innebär därmed diskriminering att särbehandla. Vanligtvis ses det som negativ särbehandling, eftersom att det utgör skada för den person som utsätts för diskriminerande handlingar (Lange & Westin, 1981). Det betonas i lag att en arbetsgivare inte får behandla en arbetstagare på ett annat sätt än hur arbetsgivaren

skulle ha behandlat personer med annan etnisk bakgrund i en likartad situation. Det måste därmed innebära en nackdel för personen. Exempelvis kan det handla försämrade beslut kring anställning och befordran. Det ska finnas ett samband med individens etniska tillhörighet för att diskriminering ska kunna sägas ha ägt rum (SFS 1999:130, §§8; 10).

Ingen ska behöva uteslutas från en arbetsplats på grund av sin etniska tillhörighet och mångfald i alla dess former ska tas hänsyn till (Leveson *et al.*, 2009). Organisationer ska även behandla sina anställda på ett rättvist sätt, framför allt vid befordringar (Parker & Kohlmeyer, 2005). En positiv atmosfär på en arbetsplats är en plats där alla mänskliga resurser värderas lika och människor från olika bakgrunder upplever sig välkomna (Hicks-Clarke och Iles, 2000).

4. Empiri och analys

I detta kapitel analyseras den insamlade empirin kopplat till de teorier och begrepp som beskrivits ovan. Utvecklingsmöjligheterna i branschen presenteras först, följt av vilka förväntningar som ställs på revisorsassistenterna. Därefter analyseras mångfald och etnicitetens påverkan på karriären utifrån respondenternas synvinkel, innan kapitlet avslutas med vilka hinder och möjligheter som kan anses finnas för den etniska minoriteten.

4.1 Utvecklingsmöjligheter

Karriärutveckling är av hög betydelse både för organisationen och för medarbetare som verkar inom denna (Wilson, 2014). För att en organisation ska kunna fortlöpa och samtidigt erbjuda kvalitet i det arbete som utförs har medarbetarna en viktig roll. Genom kontinuerlig utbildning av personalen utvecklas den befintliga kompetensen samtidigt som ny kunskap tillkommer. Vikten av karriärutveckling för organisationen syns redan i de utvecklingsprogram som framställs vid anställningen av en revisorsassistent. De respondenter som arbetar på några utav Big-Four byråerna menar att samtliga assistenter erhåller detta program vid anställningens början. Respondent R5 uttrycker sig som följande:

Det finns ett ganska utformat utvecklingsprogram som man följer när man börjar här, och då är det allt från utbildningar vid vissa tidpunkter för att ständigt gå framåt, till att skriva olika prov. Till exempel första och andra året så skriver du ett prov, och sen tredje året skriver du ett till prov innan man slutligen skriver auktorisationsprovet. Alla de här proven är som hjälp under åren för att kunna klara av auktorisationen och för att lyckas klättra.

Vid anställningens början får medarbetarna även möjlighet att påverka upplägget av utvecklingsplanen. Utifrån de egna förutsättningarna och de ambitioner man har sätts det individuella mål som ska uppnås. Respondent R11 menar att:

Här uppmuntras man hela tiden, vi sätter ju mål varje år på vad man vill uppnå och sen så har man avstämningsmöte på hur det har gått. Så man följer hela tiden upp och man har en mentor som man kan vända sig till ifall det skulle vara något, som ska hjälpa en att uppfylla de här målen.

Respondenterna menar att de uppmuntras till karriärutveckling redan i början av karriären. De påpekar att de har ett program som de ska följa för att bli auktoriserade. I detta program ingår ett visst antal utbildningstimmar som planeras in i det dagliga arbetet. Dessa utbildningar tas fram av FAR och följs av revisionsbyråerna. De fungerar som en vägledning och en hjälp i karriärplaneringen. Innan auktorisationsprovet kan skrivas måste 1500 utbildningstimmar ha genomförts (FAR, 2016).

Ur svaren från de respondenter som arbetade på de mindre byråerna framkom det inte lika tydligt att det sattes mål för dem redan från början. Samtliga följde dock FARs utbildningsplaner för att bli auktoriserade. Då dessa revisorsassistenter ofta var ensamma om att arbeta som assistent på de mindre företagen var målen inte lika tydliga som på de stora byråerna.

Några respondenter menar att kunskap om lagar och regler av hög betydelse inom revisorsyrket. För att kunna utföra sitt arbete på rätt sätt krävs det att man håller sig uppdaterad om de nya bestämmelser som utfärdas. Av denna anledning måste organisationen erbjuda sina medarbetare den utbildning som erfordras för att skapa och behålla kompetenta revisorer. Organisationens satsning på karriärutveckling för medarbetare inom revisionsbranschen kan även bero på att man verkar i en tuff bransch där många av olika skäl slutar efter några år i branschen. Det poängteras flertalet gånger att arbetet under högsäsong kräver mycket tid och energi, vilket kan vara en bidragande faktor till att många hoppar av på vägen. Under årets första månader kan det krävas att man arbetar 70-80 timmar i veckan under den mest intensiva perioden. Den höga personalomsättningen till följd av att många lämnar organisationerna leder till att det krävs ständig utbildning av nya medarbetare och även kompetensutveckling för de medarbetare som stannar kvar och tar över de platser som blir lediga då andra slutar.

Betydelsen av karriärutveckling hos den enskilda individen framträder ur respondenternas svar på frågan om var de befinner sig om tio år. Då de idag befinner sig på den lägsta nivån i hierarkin har alla som mål att nå toppen och bli partners. Sättet de beskriver sig själva på är ett bevis på hur betydelsefull karriärutvecklingen är för varje individ.

Respondent R10 berättar att: ”jag är väldigt ambitiös, glad och driven. Vill alltid lära mig mycket och tycker om analyser och utmaningar, och att utmana mig själv så”. På ett liknande sätt beskriver respondent R6 sig själv:

Ambitiös och har alltid höga krav på mig själv. Sen så vill jag alltid lära mig nya saker och det var det som fick mig att börja jobba som revisorsassistent. För att det är ett jobb där man lär sig väldigt mycket varje dag.

Karriärmöjligheternas betydelse för respondenterna framkommer även ur frågan om vad de anser vara viktigt på en arbetsplats. Att det finns utvecklingsmöjligheter är väldigt viktigt, då de i annat fall tappar motivationen till att arbeta. Detta visar på en stark drivkraft hos samtliga respondenter. Det visar även att de som arbetar som revisorsassistenter är redo att satsa allt de har för att nå sina mål. Den inställningen måste man ha för att arbeta på en revisionsbyrå. Det går inte att nöja sig med ett visst arbete eller en viss position när man befinner sig i början av karriären. Respondenterna understryker att man måste vilja uppnå något och ha egna mål innan man går in i organisationen. Många av de kvinnliga assistenterna menar därför att karriären möjligtvis kommer läggas åt sidan om de skulle få barn någon dag. De anser att prioriteringarna kan komma att ändras då och att fokus kommer läggas på familjen, vilket gör att det blir svårt att lägga den tid som krävs på karriären. I en bransch där förväntningarna på att klättra i karriärstegen är stora är det svårt att stanna utan fullt karriärfokus.

Utvecklingsmöjligheterna inom branschen anses vara stora. De som har som mål att uppnå högre positioner kan göra detta, det handlar bara om den egna viljan. Hur långt du vill komma i karriären och hur fort du vill uppnå de uppsatta målen styrs av den egna satsningen som görs. Respondent R7 säger att svårigheten för hans del låg i att komma in i branschen, men väl inne anser han sig ha alla verktyg han behöver för att klättra. På de högre positionerna framhäver samtliga respondenter vikten av att kunna skaffa sig egna kunder och vidga sitt nätverk, då kunderna är nyckeln till en fortlöpande verksamhet. Respondent R9 nämner specifikt att för att kunna bli partner så måste du ha en tillräckligt stor kundkrets, med långvariga kundrelationer. Den kompetens du har och förmågan att inbringa en omsättning till företaget är avgörande för hur högt du når.

4.2 Förväntningar

Revisionsbranschen och den hierarkiska utformningen av revisionsteamet anses bygga på kontrollsystemet ”up or out”. Detta system grundar sig på att en anställd kan stanna på en organisationsnivå endast under en begränsad tid innan denne förväntas klättra uppåt i karriärstegen (Alvehus & Spicer, 2012). I enlighet med detta så lyfter många respondenter fram att man inte kan arbeta som revisorsassistent hur länge som helst utan man förväntas ha som mål att bli auktoriserad revisor. Det är en självklarhet i branschen att medarbetarna strävar efter att bli revisorer vilket gör att man inte kan arbeta som assistent hur länge som helst.

Samtidigt så betonas det att företaget inte pressar en till att skriva provet efter ett visst antal år utan det är väldigt individuellt hur fort man blir auktoriserad. ”Up or out”-systemet bygger vidare på att ju högre upp man kommer i hierarkin, desto färre platser finns det att tillsätta (Alvehus & Spicer, 2012). Detta gör att det kan skapas en konkurrens bland kollegorna om att uppnå högre positioner på företaget. Det framkommer dock att på grund av att det är många som väljer att sluta på vägen så upplever de flesta ingen konkurrens kollegorna emellan. Det finns plats för alla som väljer att satsa och stanna kvar, eftersom det är många som också lämnar och söker sig till annat. Respondenterna menar att snarare än att konkurrera så samarbetar man med varandra. Specifikt nämner respondent R11 att på hennes byrå så vill man inte att någon ska behöva sitta och arbeta en helg utan man försöker hjälpa varandra bli färdiga under arbetsdagarna. Däremot så menar vissa respondenter att man konkurrerar om att få vara med och granska vissa kunder som är mer intressanta än andra. På så sätt blir det viktigt att visa sig vara intresserad för just den revisor som är påskrivande för den kunden.

”Up or out”-systemet kan kopplas till Kanters (1993) teori om förväntningar. Hon menar att den position som du innehar och vilka förväntningar som ställs på dig kommer påverka hur engagerad du är i ditt arbete, och hur engagerad du är kommer i sin tur att påverka hur långt du lyckas ta dig i karriären. Förväntas du avancera så kommer du att sätta dina mål därefter (Kanter, 1993). Att förväntningarna på att avancera är höga syns i ”up or out”-systemet. Utifrån Kanters (1993) teori blir därför engagemanget hos medarbetarna stort och det utvecklas egenskaper som exempelvis stort arbetsåtagande och höga ambitioner

(Kanter, 1993), vilket gör att man även utvecklas i karriären. ”Up or out”-systemet kan därmed främja karriären om förväntningarna anses bidra till hur högt du når.

4.3 Mångfald och etnicitet

I ett mångkulturellt land där även arbetskraften blivit etniskt mångkulturell måste ledare anpassa sig till denna förändring och inte exkludera någon (Leveson *et al.*, 2009). Begreppet mångfald används i beskrivning av skillnader, så som skillnader i ålder, kön, etnisk kultur, nationellt ursprung, social klass, utbildning, värderingar och livsstil (Hicks-Clarke & Iles, 2000; Leveson *et al.*, 2009; Lumby, 2006; Wilson, 2014). I Sverige anses mångfald relatera främst till etniskt ursprung (De los Reyes, 2000), vilket även flera av respondenterna styrker. De menar att mångfald för dem är att man kommer från olika länder, pratar olika språk och har olika religioner. Nedan följer ett svar från respondent R12 som liknade de flesta definitioner:

Mångfald är för mig att man kommer från olika länder, alltså att man pratar olika språk och att det helt enkelt är mångkulturellt. Det ska inte spela någon roll vad man har för religion eller hudfärg utan alla ska vara inkluderade. Då kan man säga att man uppnått mångfald inom ett företag eller vad det nu än är.

Alla revisionsbyråerna uppmuntrar till mångfald, om det så är den ”faktiska” mångfalden eller den mångfald som definieras av respondenterna. Trots att de intervjuade respondenterna på många av byråerna var ensamma på hela kontoret med att ha utländsk bakgrund, så framkom det tydligt att man ansåg att byrån uppmuntrade till mångfald. Det poängterades att den egna kompetensen och drivkraften är det som egentligen spelar roll. Respondent R9 säger följande:

Jag skulle nog säga såhär, jag tror faktiskt inte det görs någon skillnad i var man kommer ifrån, utan de anställer utifrån den kompetens personen har och jag har varit med nu i ett och ett halvt år och sett diverse personer som har börjat och slutat och det har egentligen inte spelat någon roll om det varit en svensk eller så utan det efterfrågas kompetens och det är det viktigaste i vårt yrke egentligen.

De problemen som kan uppstå i och med att man kategoriserar sig till vissa sociala grupper verkar därmed inte finnas på arbetsplatserna utifrån de svar som gavs. Inom

mångfaldsforskningen så sägs det att ju fler människor det finns av samma kategori i en grupp, desto tydligare blir skillnaden från minoriteten. På så vis är sannolikheten större att det bildas känslomässiga reaktioner inom gruppen, som vidare kan ha en påverkan på hur individerna behandlar varandra (Lumby, 2006). Majoriteten av respondenterna känner inte att de upplevs på ett visst sätt eller behandlas annorlunda på grund av att man till exempel kommer från ett annat land än majoriteten av kollegorna på arbetsplatsen. Det framkom dock ur några av svaren att förekomsten av ”vi” och ”de andra” kan uppstå i vissa situationer. Respondent R1 nämner ett exempel:

Sen är det mycket så att så fort man gör något som är ovanligt så blir de liksom fundersamma, typ ”varför gör du så?” eller om jag inte skulle komma och äta lunch någon dag i lunchrummet, så kan de säga så ”är det fasta nu eller?” så handlar det bara liksom om att jag kanske inte haft tid o äta lunch för att jag haft mycket att göra.

I detta sammanhang menar respondenten att det finns fördomar på hennes arbetsplats om den muslimska gruppen som hon anser sig tillhöra. Dessa fördomar skapas enligt Lange och Westin (1981) ur den sociala kategorisering som individer gör av själva för öka sin positiva självbild. Genom kategoriseringen bildas in-grupper och ut-grupper, där in-grupper är ”vi” och ut-grupper är ”de andra”. Genom att in-grupper diskriminerar ut-grupper förbättrar de sin egen självbild, och därför försöker medlemmar i en in-grupp hitta negativa uppfattningar av en ut-grupp för att tillföra sig själva positiva värderingar (Lange & Westin, 1981). Ytterligare ett sätt som fördomar kan komma till uttryck på beskriver respondent R12:

Sen finns det ju människor som är extremt trångsynta och som ännu inte har förstått att vi faktiskt lever i ett mångkulturellt land, jag har typ fått höra konstiga kommentarer under mina år. Till exempel var det en gång då jag var ganska ny på en arbetsplats och fick höra att ”du pratar ju jätte bra svenska”. Att man förvånades över det liksom.

Människor har en tendens att skapa sig förutfattade meningar om saker som är okända för en (Wilson, 2014). I fallet för respondent R12 handlar det om att man antagit att hon inte behärskar det svenska språket på grund av att hon har ett visst namn eller ett visst utseende. Dessa fördomar, eller stereotyper som de också kallas, är ett uttryck för

okunskap. Det målas upp bilder av en grupp människor som gör att den enskilde individen inte ses som just en enskild individ. Det är dessa stereotyper som sedan skapar barriärer inom organisationer och i samhället (Wilson, 2014).

Barriärerna som skapas utifrån de stereotyper som finns har lett till att ordet etnicitet kommit att förknippas med något negativt. På frågorna som handlade om vad etnicitet är och om man själv anser sig tillhöra en viss etnisk grupp så svarades det som följande:

Respondent R7: Jag är muslim så jag tillhör ju den gruppen men annars gillar jag inte att dela upp mig riktigt. För jag själv tycker att alla människor är lika värda. Men jag säger att jag kommer från Montenegro. Men oftast måste man anpassa sig och vara försiktig. Många välutbildade svenskar har inte haft så mycket kontakt med utländska personer kanske förutom deras kollegor. Så har jag känt i alla fall.

Respondent R2: När jag hör ordet etnicitet så får jag väldigt negativa tankar. Då jag själv anser att alla är lika värda så tycker jag inte det spelar någon roll vad man har för etnisk bakgrund. Jag ser det som väldigt diskriminerande.

Det antyds i svaren att genom att säga att man tillhör en viss etnisk grupp så blir man mindre värd än andra människor. Då etnicitet betyder att man tillhör en grupp människor som delar språk, kultur, värderingar och historia (Atewologun & Singh, 2010) så bör det inte förknippas med något negativt då ordet i sig inte har en negativ betydelse. Det är få respondenter som nämner att de identifierar sig med en enstaka etnicitet vilket ytterligare kan styrka att ordet har en negativ ton. Samtidigt så kan det även vara ett tecken på att man inte vill tillhöra ”ut-gruppen” utan att man vill passa in i den grupp som de flesta på arbetsplatsen tillhör och att man därför anser sig själv vara svensk. Man kategoriserar sig i sin sociala identitet med den svenska etniciteten.

Mångfald i alla dess former bör inkluderas på arbetsplatsen (Leveson *et al.*, 2009). Etnicitet och mångfald generellt bör ses som tillgångar på en arbetsplats då skillnader kan främja kreativitet och utbyte av lärdomar. Homogena grupper kan fastna i utvecklingen av den personliga identiteten och även organisationsidentiteten. Att ha olika bakgrunder och värderingar kan därmed leda till ett utbyte av idéer och tankar som inte uppstår i grupper med homogena individer. Inkluderandet av samtliga människor på arbetsplatser kan även

minska de fördomar som finns (Wilson, 2014). Då okunskap är det som leder till att fördomar skapas kan dessa minskas om alla arbetar tillsammans.

4.4 Hinder för etniska minoriteter

Inom revisionsbranschen är arbetskraften ojämnt fördelad, och underrepresentationen av etniska minoriteter på de högre organisatoriska nivåerna är tydlig (Lowe, Reckers, & Sanders, 2001). Idag uppgår andelen auktoriserade revisorer med utländsk bakgrund till cirka 3 % (Revisorsnämnden, 2016). Bland de tillfrågade respondenterna var det åtta personer av tolv som var de enda med utländsk bakgrund på den revisionsbyrå de arbetade på. De flesta av dessa arbetade på de små- och medelstora byråerna. Anledningen till att det är så få revisorsassistenter med utländsk bakgrund på varje revisionsbyrå kan vara att det inte finns tillräckligt många med utländsk bakgrund som har de rätta kvalifikationerna för arbetet (Bjerk, 2008). Respondent R5 anser att personer med utländsk bakgrund inte studerar i samma utsträckning som etnisk svenska personer vilket leder till att de inte har de kvalifikationer som krävs för yrket. Respondent R5 uttrycker sig så här:

Jag tänker på min egen utbildning, där var det inte alls många med utländsk bakgrund som läste ekonomi, och det kan också avspegla sig med att det inte är så många auktoriserade revisorer. Många med utländsk bakgrund väljer andra yrken där det är lite lättare att få jobb när man har utländsk bakgrund. Många blir tandläkare, läkare och så vidare. Då är det inte lika svårt att få jobb inom det yrket jämfört med om man skulle bli advokat eller ekonom. Det kanske har någon koppling. Jag tycker inte det är svårare att få jobb om man har utländsk bakgrund här.

Således menar respondent R5 att individen själv bygger upp barriärer genom att inte studera eller söka den tjänst man själv vill, utan man väljer att studera något som anses vara enklare att få jobb inom. Den etniska identiteten kan påverka vilken typ av karriär man väljer, vilken typ av organisation man väljer att arbeta inom samt på vilket sätt man reagerar mot etnisk diskriminering (Kenny & Briner, 2010). Alltså kan det vara individen själv som på så sätt lägger upp hinder för sin egen karriär och sina utvecklingsmöjligheter. Att börja fundera kring namnbyte kan vara en varning på att ett hinder håller på att byggas upp. Exempelvis förklarar respondent R2 att det kan vara svårt att utveckla sin karriär med

ett lättidentifierat utländskt namn. Hon anser att det får en negativ klang som kan försvåra möjligheten för karriärutveckling. Respondent R2 beskriver:

Det är väldigt svårt för oss med arabiskt efternamn, jag har till och med funderat på att byta efternamn för att det ska underlätta. Idag heter jag *** i efternamn men vi kanske tar över mammas efternamn ***, vilket blir lite svårare att identifiera var man kommer ifrån. Det blir att man kanske identifieras som terrorist istället när man har ett arabiskt efternamn haha. Men inom revisionsyrket är det mycket att man ska ha erfarenheter också, men ja jag anser att personer som har utländsk bakgrund måste arbeta lite mer än andra.

Respondent R2:s svar resulterar i att hon identifierar sig med en viss etnisk grupp när hon säger att det är ”svårt för oss”. Återigen bildas automatiskt grupperna ”vi” och ”de andra”. Problemet ligger här i att individen kategoriserar sig till en viss grupp och anser att hennes namn kan hindra henne från att utvecklas. Respondent R5 håller med om att det kan finnas hinder för etniska minoriteter, men hon påstår att det huvudsakliga hindret kan vara att personer själva har förutfattade meningar, som på så sätt gör att de begränsar sig själva. Hon menar därutöver att man inte blir bortsållad på grund av sin utländska bakgrund.

Personer med utländsk bakgrund kan hindras av att det uppstår en osäkerhet kring ens utländska bakgrund i förhållande till arbetslivet. Detta menar respondenterna R8 och R4. De syftar till att dessa personer kan bli oroliga över att känna sig annorlunda på arbetsplatser där majoriteten av de anställda är etnisk svenska. Respondent R8 fortsätter med att säga att den utländska bakgrunden istället bör ses som en tillgång och inte som ett hinder. Hon berättar följande:

Precis innan jag skulle ta examen så tänkte jag att jag aldrig skulle få jobb för att jag var turk. Så jag såg det som ett hinder att jag var turk. Tills jag började skriva mitt CV och började tänka hur jag skulle, på bästa sätt, förmildra att jag är turk. Då sa min kollega som jag skrev min uppsats med: Varför ser du inte det som en tillgång? Att du kan turkiska det är ju en tillgång. Du har ju tillgång till en helt annan kultur och tradition. Du har ju det bästa av två världar, och då började jag tänka att shit jag har fan det. Jag har det bästa av två världar, jag är född och uppvuxen i Sverige fast i ett turkiskt hem, jag kan svenska och jag kan turkiska och jag förstår båda kulturerna och traditionerna.

Om fler hade sett den utländska bakgrunden som en tillgång istället för ett hinder, hade det kunnat leda till att fler sökte utbildningar och tjänster som de egentligen vill arbeta med.

Att vara osäker på sig själv leder till att även andra ser din osäkerhet. Detta kan skapa problem i arbetslivet då de flesta arbetsgivare söker människor med förmågan att ta initiativ och vara självgående.

Majoriteten av respondenterna ansåg därmed att problemet ligger hos individen själv. Att man inte studerar i lika stor utsträckning som etniskt svenska personer, att man kategoriserar sig själv till ”vi” och ”de andra” samt att man inte söker sig till de yrken som man vill arbeta inom på grund av att man har en viss bakgrund är det som skapar hinder för den etniska minoriteten.

Det framkom även att man ansåg att svårigheten ligger i att ta sig in i branschen, men när man väl är inne är det samma förutsättningar för alla. Vissa sökte tjänster under en längre period medan andra gick på olika events hos företagen för att utöka sitt nätverk. Respondent R11 berättar hur det gick för henne att komma in i branschen:

Jag hade ju tur som gick på en studentkväll som de hade här och de bad mig gå på något som heter karriärsamtal där man liksom får prata med någon från byrån i 30 minuter. Och det var via skolkåren så jag fick de 30 minuterna därigenom, då var jag här och pratade med de på kontoret. Då sa de till mig sök till ett program som heter talent training, vet inte om ni hört talas om det. Men det är lite så här praktik men typ så där 3 dagar, då får man vara här 3 dagar och får lära sig om revision och tanken är att även företaget ska få lära känna oss och se ifall vi är intressanta för dem. Är det så att man är något intressant så får man komma på slutintervju, så det är inte riktigt samma process som att skicka CV och så. Jag gjorde det vid första tillfället men sen var vägen liten annorlunda än hur det brukar vara vanligtvis att skicka in sitt CV och sitt personliga brev. Men som sagt jag var mycket på event och så, jag tror många tog den vägen också.

För respondent R7 såg det lite annorlunda ut då han sökte i flera månader innan han slutligen fick ett jobb. Respondent R7 säger:

Jag fick jobb efter ett halvår, dock var jag inte så aktiv de första månaderna. Men jag sökte i hela Sverige jag skickade en miljontals ansökningar. Jag fick några intervjuer men det enda som funkade var det enda här på ***. Men det har också mycket med mitt CV och mitt personliga brev att göra, man fick verkligen sätta sig ner och skriva om och om.

Mycket av arbetet ligger hos personen och hur ambitiös och driven individen är. Detta är något de flesta av respondenterna håller med om. Dock påpekar några att personer med utländsk bakgrund måste kämpa lite mer än vad någon med svensk etnisk bakgrund hade behövt. Wilson (2014) skriver att minoriteter inom en organisation måste arbeta dubbelt så hårt som resterande kollegor för att nå samma karriärnivåer som majoritetsgruppen (Wilson, 2014). Personer med utländsk bakgrund behöver anstränga sig mer när de kommer in i branschen då det är ett helt nytt team man arbetar med, säger respondent R4. Vidare refererar respondent R9 till Zlatan Ibrahimovics kommentar angående att personer med utländsk bakgrund behöver anstränga sig lite mer. Respondent R9 uttrycker sig som följande:

Alltså grejen är att Zlatan har inte haft fel när han har sagt att man måste kämpa dubbelt så mycket som en svensk kanske. Men sen beroende på hur driven du är själv och om du inte ser några hinder utan fortsätter jobba och tror på dig själv så tror jag faktiskt inte att det finns någon som kan stoppa dig.

Respondent R9 menar återigen att arbetet ligger hos individen men att personer med utländskt ursprung kan behöva arbeta mer än vad en etnisk svensk person behöver göra. Detta kan handla om de fördomar som har skapats kring etniska minoriteter, och som gör att man behöver motbevisa denna stereotyp. Ett annat perspektiv som några respondenter påpekar är att företagets förutsättningar grundar sig på kundernas önskemål. Därför anställer de personer som verkar vara lämpliga både för företaget och som uppfyller kundernas förväntningar. Respondent R6 uttrycker sig så här: ”De har lite krav. Och då kollar man på det när man anställer någon ny att man kanske inte vill ha någon med utländsk bakgrund för att deras kunder förväntar sig att det ska vara någon svensk”. Därtill säger Respondent R7:

Hela revisionsbranschen bygger på vad en kund vill och det är det som är första bekymret när man sitter där som arbetsgivare och tänker kommer mina kunder vilja ha en Ahmed som granskar deras bolag. Visst jag tror faktiskt att det kan vara lite svårt. Jag tror också att många väljer att låta bli att söka.

Kundernas förväntningar kan därmed anses vara ytterligare en anledning till att etniska minoriteter måste prestera hårdare. Dock ska det inte behöva vara på detta sätt, då en ursprungligen utländsk revisorsassistent lika väl kan vara lika duktig som en etniskt

svensk revisorsassistent. Däremot anser respondent R11 att kunder förväntar sig till största del att revisorsassistenten ska vara oerhört duktigt på det hen gör. Kompetens och erfarenheter väger mer än vilken bakgrund personerna har. Respondent R3 tror inte att företaget har det som policy att prioritera endast etniskt svenska personer, men det kan ligga hos personen som har hand om uppdraget att denne själv lägger in sina personliga värderingar i beslutet som tas. Det är således knutet till en viss person och inte till företagskulturen.

Etniska minoriteters karriärmöjligheter bygger mestadels på hur personerna själva anser sig vara och hur drivna de väljer att vara. Utifrån respondenternas svar kan det finnas vissa faktorer som kan påverka, dock står dörrarna öppna och det är upp till varje person hur hen väljer att utveckla sina vägar. Det viktigaste är att individerna tror på sig själva och inte förhindrar sig genom att se sin utländska bakgrund som en nackdel. Respondent R9 avslutar med att säga:

Du måste måla dig själv, du måste sälja dig själv för det är det det handlar om. Det handlar också om kontakter idag. Känner du folk, kan du visa dig, kan du bidra med något mer än vad någon annan kan så kommer du ha arbetsgivare omkring dig hela tiden.

5. Diskussion och slutsats

I detta kapitel dras det slutsatser utifrån den analyserade empirin. Vidare diskuteras vilket bidrag som studien anses ha lämnat en förståelse till. Slutligen presenteras förslag till framtida forskning.

5.1 Revisorsassistenter uppfattningar om karriärmöjligheter

Studier har visat att minoritetsgrupper i ett samhälle eller inom en organisation löper stor risk att drabbas av diverse karriärhinder (Fearfull & Kamenou, 2010). Specifikt inom revisionsbranschen är underrepresentationen av etniska minoriteter på de högre organisatoriska nivåerna är tydlig (Lowe, Reckers, & Sanders, 2001). I den svenska revisionsbranschen, uppgår andelen auktoriserade revisorer med utländsk bakgrund till cirka 3 % (Revisorsnämnden, 2016). Syftet med uppsatsen var därför att undersöka revisorsassistenter uppfattningar om etnicitetens påverkan på karriärmöjligheterna. Eftersom dessa är en ny generation i branschen som inte hunnit influeras av de organisationer som de arbetar inom, ansågs det relevant att undersöka just assistenterna.

Studien visar att etniciteten inte anses ha en speciellt stor påverkan på karriärmöjligheterna i branschen. Samtliga respondenter menar att den egna drivkraften och viljan är avgörande för hur långt du kommer i karriären. Det framkommer att utvecklingsmöjligheterna är det som lockar respondenterna till yrket och det anses finnas alla möjligheter till att bli partner.

Samtidigt så antyds det i vissa svar att det kan förekomma hinder på grund av att man innehar en viss etnisk identitet. Dessa hinder framkommer i form av kategoriseringarna av ”vi” och ”de andra”. Några respondenter beskriver hur antaganden om att man inte behärskar det svenska språket förekommer och även att en människas religiösa tillhörighet påpekas på arbetsplatsen. Båda dessa sätt att kategorisera människor till ut-grupper för att man är annorlunda i vissa anseenden bidrar till att skapa hinder för att utveckla karriär i organisationen. Det leder till att endast den grupp av människor som passar in i in-gruppen söker sig till branschen medan exempelvis människor med utländsk bakgrund slutar och/eller söker sig till andra branscher.

Ytterligare ett hinder uppstår ur att individer många gånger skapar dessa själva. Antagandet om att man inte kommer få ett visst arbete på grund av ens namn eller utseende kan göra att man inte ens söker tjänsterna. Detta är något som skapar hinder innan man ens har kommit i organisationen. Att inte söka tjänsterna främjar definitivt inte karriärutvecklingen då man i detta fall inte kommer in i branschen överhuvudtaget

Flera respondenter betonade att kundernas förväntningar om en viss typ av revisor som ska granska deras bolag kan anses vara ett hinder. Revisionsbyråer livnär sig på kunder då de inte skulle existera utan dem. I samhället finns det dock människor som inte anpassat sig till det faktum att en femtedel av den svenska befolkningen består personer med utländsk bakgrund, vilket kan vara ett problem för revisionsbolagen. Att anställa en person som kunderna möjligtvis inte vill ha som revisor kan göra så att bolaget förlorar viktiga kunder och därmed även påverkas ekonomiskt av detta. Detta kan vara en anledning till att åtta av tolv respondenter i denna studie var ensamma på sin byrå med att ha utländsk bakgrund.

Sammanfattningsvis så antyds det på olika sätt att etniciteten har en påverkan på möjligheterna till karriärutveckling, även om det inte nämns i första hand. Lojalitet gentemot företaget som man arbetar inom kan vara en orsak till att det inte sägs rakt ut. Att hävda att det finns hinder för etniska minoriteter på ens egen arbetsplats kan vara väldigt starkt, vilket tros vara anledningen till att det kommer ur kringgående svar där man omedelbart efteråt försvarar sig med att säga att de egna ambitionerna är avgörande för karriärutvecklingen. Ut dessa tvetydiga svart är det därmed svårt att dra en slutsats om de egentliga uppfattningar som innehas. För att få tydligare svar där respondenterna även pratar mer fritt om dessa hinder bör före detta revisorsassistenter som inte längre arbetar på en revisionsbyrå intervjuas.

5.2 Studiens bidrag

De flesta studier på etnicitet i organisationer har gjorts i USA (Atewologun & Singh, 2010). Även i Storbritannien har flertalet studier gjorts (se t.ex. Fearfull & Kamenou, 2006; Holgate *et al.*, 2012; Kenny & Briner, 2010). Bland de svenska studierna finns studier om könsfördelningen i revisionsbranschen (se t.ex. Collin *et al.*, 2007; Månsson, Elg & Jonnergård, 2013). Det saknas dock studier kring etnicitetens påverkan på

karriärmöjligheterna och därför ansågs det vara av hög vikt att lämna ett bidrag till denna förståelse. Genom att undersöka etnicitetens påverkan på karriärmöjligheterna ur revisorsassistenters perspektiv har det lämnats ett bidrag till den forskningslucka som funnits kring etnicitetens påverkan på karriärmöjligheterna i revisionsbranschen.

5.3 Förslag till framtida forskning

Eftersom etnicitet och mångfald kan anses vara ett känsligt ämne och att man därmed inte vill diskutera detta i förhållande till sin befintliga arbetsplats kan det vara intressant att undersöka hur före detta revisorsassistenter upplevt arbetet. Genom att de återger sin version av karriärmöjligheterna i förhållande till den etniska bakgrunden kan det skapas en klarare bild av hur det kan se ut i branschen.

Många personer med utländsk bakgrund invandrade till Sverige i början på 90-talet. De personer med utländsk bakgrund som är födda eller uppvuxna i Sverige och som därmed haft samma förutsättningar som resterande befolkningen att utbilda sig här är idag i 25-30års åldern. Detta, i kombination med att det tar cirka 8 års eftergymnasiala studier och praktisk utbildning innan man skriva auktorisationsprovet kan vara en bidragande faktor till att det idag endast är 3 % auktoriserade revisorer med utländsk bakgrund i Sverige. Det skulle därför vara intressant att utföra denna studie på nytt om cirka 10-15 år för att se ifall det skett en förändring.

Referenslista

- Alvehus, J. (2013). *Skriva uppsats med kvalitativ metod: en handbok*. Stockholm: Liber AB.
- Alvehus, J., & Spicer, A. (2012). Financialization as a strategy of workplace control in professional service firms. *Critical Perspectives on Accounting*, 23 (7), 497-510.
- Alvesson, M. (2011). *Intervjuer - genomförande, tolkning och reflexivitet*. Malmö: Liber AB.
- Alvesson, M., & Sköldbberg, K. (2008). *Tolkning och reflektion: Vetenskapsfilosofi och kvalitativ metod*. Lund: Studentlitteratur AB.
- Anderson-Gough, F., Grey, C., & Robson, K. (2000). In the Name of the Client: The Service Ethic in Two Professional Services Firms. *Human Relations*, 53 (9), 1151-1174.
- André, M. (den 20 05 2013). *Vill du bli chef? Se till att vara svenskfödd*. Hämtat från Chef: <http://chef.se/chefer-med-utlandsk-bakgrund-undersokning/> den 01 05 2016.
- Atewologun, D., & Singh, V. (2010). Challenging ethnic and gender identities. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 29 (4), 332-347.
- Baden-Fuller, C., & Bateson, J. (1990). Promotion Strategies for Hierarchically Organised Professional Service Firms: Is "Up or Out" Always the Best? *International Journal of Service Industry Management*, 1 (3), 62-78.
- Baumgartner, M., & Schneider, D. (2010). Perceptions of Women in Management: A Thematic Analysis of Razing the Glass Ceiling. *Journal of Career Development*, 37 (2), 559-576.
- Bjerk, D. (2008). Glass ceilings or sticky floors? Statistical discrimination in a dynamic model of hiring and promotion. *The Economic Journal*, 118 (530), 961-982.
- Brammer, S., Millington, A., & Pavelin, S. (2007). Gender and ethnic diversity among UK corporate boards. *Corporate Governance: An International Review*, 15 (2), 393-403.
- Bryman, A., & Bell, E. (2005). *Företagsekonomiska forskningsmetoder*. Malmö: Liber AB.

- Carbin, M., & Tornhill, S. (2004). Intersektionalitet – ett oanvändbart begrepp? *Kvinnovetenskaplig tidskrift*, 25 (3), 111-114.
- Carrington, T. (2014). *Revision*. Stockholm: Liber AB.
- Collin, S.-O., Jonnergård, K., Qvick, P., Silfverberg, B., & Zabit, S. (2007). Gendered Career Rein: A Gender Analysis of the Certification Process of Auditors in Sweden. *International Journal of Auditing*, 11 (1), 17-39.
- Corlett, S., & Mavin, S. (2014). Intersectionality, identity and identity work. *Gender in Management: An International Journal*, 29 (5), 258-276.
- De los Reyes, P. (2000). Diversity at Work: Paradoxes, Possibilities, and Problems in the Swedish Discourse of Diversity. *Economic and Industrial Democracy*, 21, 253-266.
- Denscombe, M. (2011). *Forskningshandboken - för småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna*. Lund: Studentlitteratur AB.
- Dick, P., & Cassell, C. (2002). Barriers to Managing Diversity in a UK Constabulary: The Role of Discourse. *Journal of Management Studies*, 39 (7), 953-976.
- Ejvegård, R. (2009). *Vetenskaplig metod*. Lund: Studentlitteratur AB.
- Eriksson-Zetterquist, U., & Styhre, A. (2007). *Organisering och intersektionalitet*. Malmö: Liber AB.
- EU-upplysningen. (den 16 03 2016). *EU:s regler ska stoppa diskriminering*. Hämtat från EU-upplysningen: <http://www.eu-upplysningen.se/Du-i-EU/Dina-rattigheter-i-EU/Diskriminering-och-jamstalldhet/> den 27 04 2016.
- FAR. (2016a). *Auktoriserad revisor - inför examen*. Hämtat från FAR: <https://www.farakademi.se/utbildningar/utbildningsplaner/auktoriserad-revisor/> den 10 05 2016
- FAR. (2016b). *Revisor*. Hämtat från FAR: <https://www.far.se/du-i-din-yrkesroll/revisor/> den 03 05 2016
- Fearfull, A., & Kamenou, N. (2006). How do you account for it? A critical exploration of career opportunities for and experiences of ethnic minority women. *Critical Perspectives on Accounting*, 17, 883-901.

- Fearfull, A., & Kamenou, N. (2010). Work and career experiences of ethnic minority men and women. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 29 (4), 325-331.
- Hicks-Clarke, D., & Iles, P. (2000). Climate for diversity and its effects on career and organizational attitudes and perceptions. *Personnel Review*, 29 (3), 324-345.
- Holgate, J., Abbott, S., Kamenou, N., Kinge, J., Parker, J., Sayce, S., Sinclair, J., & Williams, L. (2012). Equality and diversity in employment relations: do we practise what we preach?. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 31 (4), 323-339.
- Jackson, R., Drummond, D., & Camara, S. (2007). What Is Qualitative Research? *Qualitative Research Reports in Communication*, 8 (1), 21-28.
- Jeppesen, K. (2007). Organizational risk in large audit firms. *Managerial Auditing Journal*, 22 (6), 590-603.
- Kanter, R. (1993). *Men and Women of the Corporation* (2:a uppl.). New York: Basic Books.
- Kenny, E., & Briner, R. (2010). Exploring ethnicity in organizations. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 29 (4), 348-363.
- Kreiner, G., Hollensbe, E., & Sheep, M. (2006). On the edge of identity: Boundary dynamics at the interface of individual and organizational identities. *Human Relations*, 59 (10), 1315-1341.
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2014). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur AB.
- Lange, A., & Westin, C. (1981). *Etnisk diskriminering och social identitet: En rapport från Diskrimineringsutredningen*. Stockholm: LiberFörlag.
- Leveson, L., Joiner, T., & Bakalis, S. (2009). Managing cultural diversity and perceived organizational support. *International Journal of Manpower*, 30 (4), 377-392.
- Lorbiecki, A., & Jack, G. (2000). Critical Turns in the Evolution of Diversity Management. *British Journal of Management*, 11 (3), 17-31.
- Lowe, D., Reckers, P., & Sanders, D. (2001). The Influence of Gender, Ethnicity, and Individual Differences on Perceptions of Career Progression in Public Accounting. *International Journal of Auditing*, 5 (1), 53-71.

- Lumby, J. (2006). Conceptualizing Diversity and Leadership. *Educational Management Administration & Leadership*, London: Sage Publications, 34 (2), 151-165.
- Lykke, N. (2003). Intersektionalitet – ett användbart begrepp för genusforskningen. *Kvinnovetenskaplig tidsskrift*, 24 (1), 47-57.
- Månsson, J., Elg, U., & Jonnergård, K. (2013). Gender-based career differences among young auditors in Sweden. *International Journal of Manpower*, 34 (6), 572-583.
- Parker, R., & Kohlmeyer, J. (2005). Organizational justice and turnover in public accounting firms: a research note. *Accounting, Organizations and Society*, 30 (4), 357-369.
- Qu, S., & Dumay, J. (2011). The qualitative research interview. *Qualitative Research in Accounting & Management*, 8 (3), 238-264.
- Revisorsnämnden. (2016). *Bli revisor*. Hämtat från Revisorsnämnden: http://www.revisorsnamnden.se/rn/bli_revisor.html den 01 04 2016
- Said, E. (2000). *Orientalism*. Stockholm: Ordfront Förlag.
- SFS 1999:130. *Lag om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning*. Stockholm: Integrations- och jämställdhetsdepartementet DISK.
- SFS 2008:567. *Diskrimineringslag*. Stockholm: Kulturdepartementet.
- Shields, S. (2008). Gender: An intersectionality Perspective. *Sex Roles*, 59 (5), 301-311.
- Statistiska centralbyrån. (2010). *Befolkning efter bakgrund*. Hämtat från Statistiska centralbyrån: http://www.scb.se/Statistik/BE/BE0101/2010A01L/Utrikes_fodda.pdf den 01 04 2016.
- Stets, J., & Burke, P. (2000). Identity Theory and Social Identity Theory. *Social Psychology Quarterly*, 63 (3), 224-237.
- Styhre, A., & Eriksson-Zetterquist, U. (2008). Thinking the multiple in gender and diversity studies: examining the concept of intersectionality. *Gender in Management: An International Journal*, 23 (8), 567-582.
- Sweeney, B., & Pierce, B. (2011). Audit team defence mechanisms: auditee influence. *Accounting and Business Research*, 41 (4), 333-356.

Thurén, T. (2007). *Vetenskapsteori för nybörjare*. Malmö: Liber AB.

Trost, J. (2010). *Kvalitativa intervjuer*. Lund: Studentlitteratur AB.

Umans, T. (2008). Ethnic identity, power, and communication in top management teams. *Baltic Journal of Management*, 3 (2), 159-173.

Wilson, E. (2014). Diversity, Culture and the Glass Ceiling. *Journal of Cultural Diversity*, 21 (03), 83-89.

Bilaga 1 – Intervjuguide

Intervjun påbörjas med allmänna frågor, vilka följs av frågor som ger oss lite bakgrundsfakta om personerna och deras roller. Intervjufrågorna delas sedan in i mindre kategorier.

Inledande frågor

1. Får vi tillåtelse att spela in denna intervju?
2. Vad har du för utbildning?
3. Hur länge har du arbetat som revisorsassistent?
4. Hur kommer det sig att du valde just den byrån du arbetar på?
5. Hur skulle du beskriva dig själv som person?
6. Var ser du dig själv om 10 år?

Arbetsplats och karriär

7. Beskriv den stereotypa revisorn.
8. Hur ser du på dina karriärmöjligheter inom revisionsbranschen?
9. Är målet att bli partner? Om ja, tror du att du har möjlighet att bli det?
10. På vilket sätt uppmuntras du att klättra i karriärstegen?
11. Kan man arbeta som revisorsassistent hur länge som helst på företaget?
12. Upplever du någon konkurrens mot dina kollegor om de högre positionerna?
13. Vad anser du är viktigt på en arbetsplats?

Mångfald och etnicitet

14. Vad innebär mångfald för dig?
15. Anser du att din arbetsplats uppmuntrar till mångfald?
16. Hur skulle du definiera begreppet etnicitet?
17. Anser du dig själv tillhöra en viss etnisk grupp?
18. Anser du att det finns några hinder för etniska minoriteter med att utveckla sin karriär inom revisionsbranschen?