



GÖTEBORGS UNIVERSITET
HANDELSHÖGSKOLAN

Social äggfrysning till förmån för karriär

- En kvalitativ studie kring social hållbarhet

Företagsekonomiska institutionen

Management & Organisation

VT 2015

Kandidatuppsats

Författare: Malin Svensson 900405

& Linn Palokangas 811014

Handledare: Nanna Gillberg

Abstract

Women's strive to reach higher leading positions and build a career that's combinable with child birth and private life, is an on-going debate among academics in the fields of leadership, management and organization. This bachelor level thesis is written at the section of Management & Organization at School of Business, Economics and Law in Gothenburg, Sweden, spring semester 2015. In our research method we have used source triangulation with a qualitative approach to the subject of egg-freezing in favour for career with a focus on Swedish workplaces. The purpose has been to illuminate, map out and further problematize how the introduction of the employee benefit in November 2014 can be seen to relate to social sustainability.

A lot of the management research that discusses social sustainability tends to focus on how women (and men!) try to balance family life and career and how to combine (or to not combine) them. By illuminating what social egg-freezing can imply as an employee benefit, we raise a discussion about individualism, a sustainable life style and the employer's role and responsibilities. Social egg-freezing is, at the time of writing, relatively new and is perceived as a controversial, complex and sensitive subject. The emerged thoughts in our focus groups, our interview with the Swedish wage administration company Benify and in media, are multifaceted. The problem area is interdisciplinary and therefore relevant within multiple academic areas where ethical, philosophical and medical considerations regarding artificial pregnancy are interconnected with the new phenomenon which has now, as well become a management issue. Required delimitations have been made to focus at management and organization. Our wish is to fill a gap of knowledge about social sustainability and to illuminate how the institutionalization of the employee benefit can legitimize it, for better and for worse.

We would like to thank our respondents and our mentor Nanna Gillberg for her guidance and feedback throughout the work with our thesis.

Malin Svensson and Linn Palokangas

Gothenburg, 4th June 2015

Key-words: social egg-freezing, employee benefit, management, organization, social sustainability, female leadership, family, life style, consumption, career.

Sammandrag

Kvinnors strävan efter att göra karriär och nå högre ledande positioner diskuteras flitigt i forskningssammanhang inom ramen för ledarskaps-, management- och organisationsforskning. Denna C-uppsats har skrivits inom ramen för sektionen Management & Organisation på Handelshögskolan vid Göteborgs Universitet i Sverige under våren 2015. Vi har i undersökningen använt oss av metoden källtriangulering med en kvalitativ ansats till ämnet social äggfrysning till förmån för karriär med fokus på svenska arbetsplatser. Syftet har varit att belysa, kartlägga och vidare problematisera hur införandet av löneförmånen i november 2014 kan tänkas hänga ihop med social hållbarhet.

Mycket av den managementforskning som behandlar social hållbarhet tenderar att fokusera på hur kvinnor (och män!) försöker att hitta en balans mellan privatlivet och karriären och hur man kombinerar (eller inte kombinerar) dem. Genom att belysa vad social äggfrysning som löneförmån kan antyda som löneförmån, diskuterar vi individualism, en hållbar livsstil och arbetsgivares roll och ansvar. Social äggfrysning är i skrivande stund relativt ny och upplevs som ett kontroversiellt, komplext och känsligt ämne. Tankarna som framkommit i våra fokusgrupper, vår intervju med det svenska löneadministrativa företaget Benify och i media, är mångbottnade. Problemområdet är tvärvetenskapligt och således relevant för flertalet akademiska discipliner där etiska, filosofiska och medicinska överväganden kring konstgjord graviditet hänger ihop med det nya fenomenet som nu även kopplats ihop med management. Nödvändiga avgränsningar har gjorts för att fokusera på management och organisation. Vår förhoppning är att fylla en kunskapslucka kring social hållbarhet och belysa hur institutionaliseringen av löneförmånen kan bidra till att den legitimeras, på gott och ont.

Vi vill tacka våra respondenter och vår handledare Nanna Gillberg för hennes handledning och feedback genom uppsatsarbetet.

Malin Svensson och Linn Palokangas

Göteborg den 4 juni 2015

Nyckelord: social äggfrysning, löneförmån, management, organisation, social hållbarhet, kvinnligt ledarskap, familj, livsstil, konsumtion, karriär.

Innehåll

1. Inledning	6
2. Bakgrund	8
2.1. Bakgrund till äggfrysning	8
2.2. Äggfrysning av sociala skäl	9
2.3. Äggfrysning som löneförmån	10
2.4. Social äggfrysning kopplat till social hållbarhet	11
3. Syfte	13
3.1. Frågeställning	13
3.2. Avgränsningar	13
4. Metod	15
4.1. Ämnesval	15
4.2. Val av upplägg för undersökningen	16
4.3. Val av respondenter	18
4.4. Genomförande av fokusgrupper	19
4.5. Sekundärdata	20
4.6. Val av teoretisk referensram	22
4.7. Metodkritik	23
4.7.1. Kritik mot oss som moderatorer/gruppledare	24
4.7.2. Kritik kring transkribering av data insamlat vid en fokusgrupp	25
4.7.3. Kritik mot oss som författare av uppsatsen	26
5. Teoretisk referensram	28
5.1. Definition av social hållbarhet	28
5.2. Social hållbarhet kopplat till livsstil och konsumtion	29
5.3. Social hållbarhet kopplat till minskade skillnader	31
5.4. Social hållbarhet kopplat till företagens ansvar	33
6. Resultat och analys	37
6.1. Social äggfrysning och ökad tillväxt	37
6.2. Social äggfrysning och individualism	38
6.3. Social äggfrysning och ökad konsumtion	42

6.4. Social äggfrysning och mindre fritid.....	43
6.5. Makt över sin reproduktion och könsroll	45
6.6. Företagens ansvar för balans mellan arbete och familjeliv	48
6.7. Social äggfrysning och företagens inblandning i privatlivet.....	51
6.8. Lagar som främjar social hållbarhet.....	52
7. Slutsats	54
8. Egna reflektioner.....	56
9. Referenslista.....	58

1. Inledning

Ordet hållbarhet har ofta kommit att handla om överlevnad och är en av nutidens stora frågor. Begreppet har många definitioner och fylls med olika forskares egna värderingar och associationer. Två, ofta förekommande grundvalar för att bedöma hållbarhet är: *Systemets förmåga att fungera* och *Jämn/ojämn relation mellan olika enheter* (Olsson, 2012). En närmare förklaring till hållbarhetsbedömning kommer att ges i teoriavsnittet.

I de flesta fall handlar hållbarhet om miljömässig, ekonomisk och social hållbarhet. Även om dessa tre aspekter är beroende av varandra så kommer vi i denna uppsats fokusera på social hållbarhet. Att hållbarhet är ett ämne på tapeten just nu märks bland annat på hur utbredd organisationsidén CSR (Corporate Social Responsibility) är bland företag världen över. CSR kallas idén om företags ansvar för hur de påverkar samhället, ekonomiskt, miljömässigt och socialt. Företagens sociala ansvarstagande innebär till exempel att se till att de anställda är nöjda, att det finns en hälsosam balans mellan kön, åldrar och etnicitet på arbetsplatsen, att ingen grupp diskrimineras på något sätt samt att företagen har ansvar att skapa en hållbar relation mellan arbetsliv och familjeliv (Moon et. al., 2012).

Definitionen på och innebörden av social hållbarhet beskrivs olika av olika forskare, inom olika områden och av olika praktiker. Sammanfattningsvis skulle man kunna säga att social hållbarhet handlar om att miljön som människan vistas i fungerar tillfredsställande och att livet är gott ur alla aspekter för de människor som vistas där (Sanne, 2012). Den sociala komponenten i begreppet hållbarhet är ofta diffus. Litteratur om social hållbarhet bygger ofta på två perspektiv. Det ena utgår ifrån ett välfärdsperspektiv, som handlar om levnadsstandard, miljö och rättvis fördelning av resurser. Det andra utgår från sociala systems förmåga att lösa problem och hantera intressen. Ofta berör detta perspektiv som stadsplanering och hållbar samhällsutveckling (Olsson, 2012). Det är social hållbarhet ur aspekten hållbar samhällsutveckling som vi kommer att fokusera på här. Även inom denna infallsvinkel finns det olika perspektiv beroende på vilket intresse man hanterar eller vilket problem som skall lösas. Denna uppsats utgår ifrån social hållbarhet som en förmåga att bestå och fortsätta existera på lång sikt. För ett hållbart samhälle kan det betyda förmågan att reproducera sig, lösa kriser och hantera missförhållanden. På

individuell nivå kan det betyda att få ihop ”livspusslet” och förverkliga sina drömmar (Sanne, 2012). De aspekterna på social hållbarhet och hållbar samhällsutveckling som vi kommer att behandla i denna uppsats är följande:

- Ansvarstagande för vår livsstil. Social hållbarhet handlar om att bromsa överkonsumtion, som inte bara leder till miljöproblem utan även sociala problem (Sanne, 2007).
- Social hållbarhet och minskade skillnader. Ett samhälle som inte är jämställt är inte heller hållbart och man kan inte tala om social hållbarhet utan att koppla ihop det jämställdhet (Åström, 2005).
- Företagens ansvar för en hållbar relation mellan arbetsliv och familjeliv. En hållbar samhällsutveckling för att människors livspussel skall gå ihop (Jarvis et al., 2001).

Med utgångspunkt i dessa perspektiv på social hållbarhet och hållbar samhällsutveckling så kommer vi titta närmare på ett nytt fenomen som har skapat debatt i media under det senaste halvåret. Social äggfrysning innebär att kvinnor plockar ut sina ägg medan de befinner sig i en ålder då äggen fortfarande är av bra kvalitet, för att kunna skjuta upp familjeliv tills karriären är säkrad, den rätta partnern är funnen eller en god ekonomi är uppbyggd (Goold & Savulescu, 2009). Detta fenomen, som förr var förekommande i medicinska syften, har numera en direkt koppling till arbetslivet då fler kvinnor väljer att frysa sina ägg till förmån för att satsa på en karriär samt att äggfrysning ges som löneförmån på flera företag i Sverige.

I denna uppsats kommer vi att diskutera och analysera äggfrysning av sociala skäl kopplat till social hållbarhet och en hållbar samhällsutveckling. Vi vill diskutera eventuella konsekvenser och visa på fördelar och nackdelar med att allt fler kvinnor väljer att skjuta upp familjeliv för att satsa på karriären, ur både ett långsiktigt och kortsiktigt perspektiv på social hållbarhet.

2. Bakgrund

För att läsaren skall kunna förstå fenomenet i sin helhet kommer vi att beskriva bakgrunden till social äggfrysning i kronologisk ordning och motivera hur det numera är kopplat till arbetsliv.

2.1. Bakgrund till äggfrysning

Tekniken att frysa mänskliga ägg utvecklades på 1980-talet och användes för att möjliggöra att obefruktade ägg plockades ut och frystes ned medan kvinnan var fertil och äggen var av hög kvalitet. Från början var anledningen att man fortfarande skulle kunna få biologiska barn även om äggstockarnas funktion skadats av sjukdom, operation eller medicinsk behandling som till exempel cancerbehandling. Man hade tidigare kunnat frysa spermier eller redan befruktade ägg (embryon) men med en mer utvecklad teknik kunde nu även obefruktade äggceller frysas ner och bevaras. Äggcellerna kan sparas i flera år och kvinnor kan därför senarelägga sin graviditet till en tidpunkt när de egna äggen egentligen hade varit för dåliga för att kunna befruktas. Fram till 2012 ansågs processen fortfarande vara ett experiment men efter tillräckligt många observationer och publicerat empiriskt material i England och USA, beslutades att processen kunde likställas med insättning av färska ägg och experimentetiketten togs bort. Tekniken används nu över hela världen och anses som en rutinmässig metod för IVF (in vitro fertilisering, även kallat provrörsbefruktning) (Baldwin et.al., 2014). I Sverige är Nordic IVF Center i Göteborg ett av de första företagen i Norden att erbjuda hjälp med nedfrysning av obefruktade ägg i fertilitetsbevarande syfte. Man avråder kvinnor som är över 40 år att frysa ner sina ägg på grund av de bristande kunskaperna om kvaliteten på äggen vid denna ålder (nordicivfcenter.se, 2015).

Från början var alltså anledningarna till nedfrysning av ägg rent medicinska men i och med att tekniken har utvecklats har även anledningarna ökat. Möjligheten att frysa sina ägg bidrar till att kunna skjuta fram graviditet och barnafödande till en önskvärd tidpunkt i livet, till exempel för att kunna satsa på karriären eller för att hinna hitta den rätta partnern. Dessa anledningar refereras till som livsstilsskäl, icke medicinska eller sociala skäl och därför kallas det ofta för social äggfrysning (Mertes & Pennings, 2011).

2.2. Äggfrysning av sociala skäl

Förespråkarna till äggfrysning av sociala skäl radar upp en del fördelar med att frysa sina ägg för att kunna skjuta upp familjeliv till en önskvärd tidpunkt. Några av dessa är för att slippa känna stress över att den biologiska klockan tickar, kunna satsa på en högre akademisk utbildning och karriär i fertil ålder utan att känna sig begränsad av barn, hinna bygga upp en god ekonomi innan barnen kommer eller att ta god tid på sig att finna den rätta partnern. Ökade kostnader till följd av högre levnadsstandard gör att fler kvinnor behöver bidra till familjekassan (Goold & Savulescu, 2009). Trenden går åt att kvinnor generellt skaffar barn senare i livet och vissa forskare hävdar att det beror på just önskan att genomgå en högre utbildning och satsa på en karriär. I vår uppsats belyser vi äggfrysning kopplat till karriär och arbetsliv och därför beskriver vi främst bakgrunden till den orsaken.

Goold och Savulescu (2009) menar att barnafödande har en identifierbar effekt på utbildnings- och karriärsresultat och begränsar individens förmåga att göra de bästa valen för sin karriär. I en studie från 2009 visade det sig att 30 års ålder är en avgörande tidpunkt för en kvinnas karriär och att avbrottet som en graviditet och småbarnstid blir kan hindra en kvinnas chanser till avancemang i arbetslivet. Av den anledningen kan möjligheten att frysa sina ägg hjälpa kvinnor att prioritera annorlunda och till fullo satsa på en karriär för att sedan ha den säkrad när det blir dags bilda familj. En annan intressant aspekt som tas upp av forskarna är att kvinnor behöver avancera upp till fler ledarpositioner i näringslivet för att kunna påverka de strukturer inom organisationer som hämmar kvinnor från att kombinera karriär med familjeliv. De menar att äggfrysning av sociala skäl kan vara ett sätt att nå dit och en metod som kan hjälpa på vägen dit (Goold & Savulescu, 2009).

Motståndarna till äggfrysning av sociala skäl och främst till skälet att satsa på karriär, radar i sin tur upp en del nackdelar. Några av dessa är att uppfattningen om att kvinnan är den som ska ta mest ansvar för familj och föräldraledighet förstärks och även fördomarna om att det är problematiskt att kombinera familjeliv och arbetsliv besannas (Goold & Savulescu, 2009). En risk är också att arbetsgivarens sätt att marknadsföra detta som en möjlighet gör att kvinnor invaggas i falsk förhoppning om att kunna bli gravida senare i livet. Det är med andra ord inte

alls säkert att graviditeten lyckas trots flera försök (nordicivfcenter, 2015). En annan kritik som riktats är de känslomässiga svårigheter som barn till äldre föräldrar kan uppleva (Harwood, 2009).

Fler fördelar och nackdelar, som vi funnit när vi analyserat sekundärdata samt svaren från vår fokusgrupp, presenterar vi i resultat- och analyskapitlet senare i uppsatsen.

2.3. Äggfrysning som löneförmån

I oktober 2014 gick NBC News ut med att företagen Facebook och Apple nu erbjuder sina kvinnliga anställda att frysa ner sina ägg på arbetsgivarens bekostnad. NBC News kallar detta en "game-changing perk", alltså en förmån som förändrar spelplanen. De stora amerikanska jättarna erbjuder att betala 20 000 dollar av de totala kostnaderna för nedfrysning av sina anställdas ägg (Friedman, 2014).

Facebook och Apple menar att det är ett sätt att visa att man satsar på kvinnor och vill göra arbetsplatsen kvinnovänlig och attraktiv genom att ge kvinnliga talanger möjlighet att ta itu med familj vid lämplig tidpunkt. Genom denna löneförmån tror sig nätjättarna kunna behålla unga talanger och inte tappa dem under de tidiga år som är viktiga för att staka ut sin karriär. Tanken är också att locka fler kvinnliga talanger till det mansdominerade Silicon Valley. "Vi vill stötta kvinnor som arbetar hos Apple och få dem att göra det bästa av sina liv samt ge dem mer frihet" säger Apple i ett uttalande till ABC News (Newcomb & Cold, 2014). På Facebooks hemsida ser man att det under 2015 kommer att startas en pilotversion av det omfattande mentorprogrammet WEST (Women Entering and Staying in Tech) där syftet är att få fler kvinnor att träda in i - och stanna - på höga positioner i IT-branschen (Facebook, oktober 2014). Ungefär samtidigt har företaget gått ut med att man erbjuder kvinnor möjligheten att frysa sina ägg på företagets bekostnad (Friedman, 2014).

Detta är inte längre ett amerikanskt fenomen. Sedan årsskiftet erbjuder flera svenska företag äggfrysning som löneförmån. Frågan uppkom från början från en medarbetare i Stockholm som ville frysa in sina ägg privat av sociala skäl och undrade om det istället gick att få det som

löneförmån från sin arbetsgivare. Skatteverket har nu gett sitt medgivande att äggfrysning får lov att betalas med obeskattad lön, alltså att arbetsgivaren betalar din räkning och drar sedan av på din bruttolön. Åtgärder för att förhindra ofrivillig barnlöshet räknas normalt som hälso- och sjukvård och kan därmed utgöra en skattefri löneförmån. Ett beslut från en central förvaltningsmyndighet som Skatteverket, som lyder under regeringen i Sverige, får naturligtvis effekter i samhället. ”Äggfrysning bör godtas på motsvarande sätt som andra IVF-metoder”, skriver Skatteverket. Det företag som hjälper arbetsgivare att administrera denna löneförmån heter Benify (f.d. Flexpay). Det är ett internationellt företag som administrerar löneförmåner av olika slag på uppdrag av många arbetsgivare, exempelvis i Sverige. Vi förstod att Benify var en viktig aktör i processen att möjliggöra förmånen, därför genomförde vi en interju med dem i förstadiet av vår uppsats. I denna intervju uppgav de att förmånen gjorts tillgänglig för ca 250 000 anställda på företag i olika branscher och att åtta stycken kvinnor hade utnyttjat förmånen, i april 2015. Benify förutspår att cirka 50 stycken kvinnor kommer att anmäla sitt intresse under resten av året. Men flera företag har även sagt nej till att erbjuda äggfrysning som löneförmån. Orsakerna skiljer sig åt men några av de vanligaste är att det inte ingår i företagets policy att erbjuda den typen av löneförmåner och att man anser att det sänder ut fel signaler eller att det kostar företaget för mycket.

Den pågående debatten i media och det faktum att äggfrysning nu kopplas ihop med arbetsliv har normaliserat fenomenet och gjort det mer ”rumsrent” att tala om, även om det fortfarande upplevs som kontroversiellt. I och med Skatteverkets godkännande av löneförmånen har fenomenet blivit institutionaliserat i samhället och äggfrysning till förmån för karriär kan sägas legitimieras. Det finns många olika åsikter att ta del av och förhålla sig till i debatten om äggfrysning av sociala skäl, där både upplevda fördelar och nackdelar lyfts fram i denna uppsats.

2.4. Social äggfrysning kopplat till social hållbarhet

Vid sammanställningen av vad som sagts under våra tre fokusgruppsdiskussioner fann vi att mycket av det som sagts inte egentligen rörde äggfrysning som löneförmån utan snarare sociala konsekvenser för vårt samhälle och balansen mellan familjeliv och arbetsliv. Social hållbarhet ur

olika perspektiv är ett aktuellt debattämne och vi kunde upptäcka att attityder kring äggfrysning av sociala skäl till stor del handlar om social hållbarhet och samhällsutveckling.

Vad har då äggfrysning av sociala skäl att göra med management och organisation? Äggfrysning av sociala skäl har numera en hel del med arbetsliv att göra. Inte minst för att företag och arbetsgivare, först i USA men nu också i Sverige, har börjat erbjuda äggfrysning som löneförmån. Det finns även en trend som visar att fler och fler kvinnor fryser sina ägg för att kunna satsa på karriär. Under vår studietid har vi ofta kommit i kontakt med hållbarhetsbegreppet och de flesta organisationsidéer utgår ifrån ett hållbarhetsfokus. Forskare, politiker och opinionsbildare har i sociala medier, akademiska tidsskrifter och forskningsrapporter delgivit slutsatser och resonemang kring social äggfrysning kopplat till olika sociala aspekter där managementstrategier kan vara en viktig del av lösningen på ett komplext problemområde. Företagsledare har i hög grad ett övergripande moraliskt ansvar för en hållbar värld i vårt genomorganiserade samhälle (Carroll, 1991).

3. Syfte

I detta kapitel beskrivs vårt syfte som leder in på den exakta frågeställningen, följt av våra avgränsningar för undersökningen. Syftet och frågeställning har i sin tur varit den hörnsten som påverkat metodval och genomgång av befintlig forskning för val av teoretisk referensram.

Vi har valt att titta närmare på fenomenet äggfrysning av sociala skäl och främst skälet att skjuta upp familjeliv för att kunna satsa på arbetsliv. Syftet med uppsatsen är att kartlägga huruvida social äggfrysning till förmån för karriär kan tänkas hänga ihop med social hållbarhet, långsiktigt och kortsiktigt. Utifrån de tre perspektiv på social hållbarhet vi valt att utgå ifrån vill vi även belysa och kartlägga *upplevda* positiva och negativa aspekter av äggfrysning av sociala skäl. Vår empiriska undersökning utgörs av tre stycken fokusgruppsintervjuer samt sekundärdata i form av forskningsrapporter, opinionsbildares resonemang i olika medier. Dessa kommer att ligga till grund för den diskussion vi för kopplat till den teoretiska referensram vi valt, om hur och vad som skapar social hållbarhet. Vi kommer att problematisera social äggfrysning för att skjuta upp familjeliv och med den empiriska undersökningen hoppas vi kunna bidra till att belysa nya aspekter av hur fenomenet förhåller sig till social hållbarhet.

3.1. Frågeställning

- Hur kan social äggfrysning, till förmån för karriär, tänkas förhålla sig till social hållbarhet och en hållbar samhällsutveckling?

3.2. Avgränsningar

I denna uppsats diskuterar vi endast social äggfrysning av skälet att skjuta upp barnafödande för att satsa på karriär, men i viss mån även en högre utbildning. När vi talar om karriär så gör vi inga avgränsningar kring hur högt upp på en karriärstege man har klättrat utan vi talar om att satsa på förvärvsarbete. Vi kommer inte att diskutera syften som att vänta på rätt partner, även om de sociala konsekvenserna blir de samma ur ett hållbart samhällsperspektiv. Vi belyser inte

heller de medicinska skälen för att frysa sina ägg, såsom cancerbehandlingar med mera. Inte heller tar vi upp hälso- och medicinska risker med äggfrysning.

Vi fokuserar inte på i vilket syfte arbetsgivarna erbjuder denna löneförmån eller vad de vill uppnå, då vi förstått att i Sverige finns (ännu) inte den konkurrensstrategiska aspekt som går att finna hos amerikanska företag.

Gällande avgränsningar på hållbarhetsområdet, så avgränsar vi oss till social hållbarhet. Ekologisk och ekonomisk hållbarhet ligger inte i fokus i denna uppsats. Social hållbarhet som handlar om infrastruktur, segregering och stadsplanering behandlas inte i uppsatsen. Vi går inte heller in i detalj på demografiska skillnader inom Sverige mer än det vi tar upp i analysen.

Vi vill åter igen betona att vi i vårt syfte inte gör någon ansats att bevisa, beskriva kopplingar till eller förklara samband mellan fenomenet och verkliga eller redan befintliga konsekvenser för ett socialt hållbart samhälle. Vår ansats är endast att diskutera och belysa hur fenomenet kan förhålla sig och vilka eventuella konsekvenser fenomenet *skulle kunna* få utifrån olika sociala hållbarhetsaspekter. Social äggfrysning till förmån för karriär är relativt nytt och alldeles för få forskningsbaserade utvärderingar finns för att vi skall kunna hävda att de aspekter vi belyser i analysdelen har direkta kopplingar.

4. Metod

Här motiveras val av ämne, metod för insamling av data och motivation för val av respondenter. Metodkritik tas även upp i detta kapitel.

4.1. Ämnesval

Social äggfrysning har på senare tid visat sig intressera arbetsgivare, forskare, politiker och nu även media. Sedan det kopplades ihop med karriär och arbetsliv har ämnet varit kontroversiellt och "hett" i media. Fenomenet gavs ytterligare legitimitet i det svenska arbetslivet efter Skatteverkets godkännande av det som löneförmån. Därav har vi gjort bedömningen att ämnet anses vara intressant och aktuellt. Det finns påtagligt lite forskning publicerad kring äggfrysning av sociala skäl, det mesta handlar om den medicinska eller etiska aspekten av fenomenet. Ämnet är alltså relativt nytt och outforskat så det mest naturliga syftet för oss blev att först utforska och kartlägga ämnet för att sedan diskutera utifrån vald teori. Att vi vill titta på förhållandet mellan social äggfrysning och social hållbarhet grundar sig i den diskussion som fördes och den data som våra fokusgrupper resulterade i, där tankar, attityder och känslor kring samhällsutveckling uttrycktes.

Vår första ansats till att börja studera ämnet var ur ett kvinnligt ledarskapsperspektiv där vi ville undersöka huruvida en förmån som äggfrysning upplevdes som en positiv möjlighet för kvinnor att designa sina egna liv, bestämma mer över sin tid och satsa på karriär tidigt i livet eller om det istället rörde sig om känslan av en dold maktutövning och ett sätt att skapa kontroll från arbetsgivarens håll. Ganska snabbt under undersökningen märkte vi en intressant tendens: både de som i media uttalat sig positivt och de som var negativa, hade samma mål med sin argumentation: förmånen är nödvändig - eller förmånen är förkastlig - då målet är att uppnå ett hållbart samhälle. Vi kände även under fokusgruppstillfällena, att diskussionen hade en tendens att upprepat röra sig mot social hållbarhet och samhällsutveckling och balansen mellan arbetsliv och privatliv. Vi började fundera på att ändra fokus från att koppla ihop social äggfrysning för att kunna satsa på karriär, till hur detta kan förhålla sig till, motarbeta eller främja social hållbarhet och en hållbar samhällsutveckling.

Vi hade från början också en ambition om att ta reda på varför löneförmånen inte synliggjorts på samma sätt här i Sverige som i USA och om svenska arbetsgivare hade undersökt hur kvinnliga arbetstagare upplevde löneförmånen. Efter vår intervju med Benify förstod vi att arbetsgivarna i Sverige inte haft samma tanke som amerikanska företag gällande marknadsföringen av äggfrysning som löneförmån och användandet av förmånen som konkurrensstrategi. Arbetsgivarnas intentioner med löneförmånen anser vi har blivit snedvridna i media och mycket av det som skrivits, om hur arbetsgivarna nu vill kontrollera och styra sina medarbetares privatliv, är spekulationer från journalister och inget som företagen har indikerat eller haft i baktanke. De flesta av företagen som erbjuder förmånen här i Sverige verkar alltså *inte* göra det av olika genomtänkta anledningar eller för att locka kvinnliga medarbetare.

Att frysa sina ägg skattefritt är en av IVF-förmånerna som Benify erbjuder och introducerades i Sverige först som en vidareutveckling av IVF-paketet med redan tidigare förekommande löneförmåner. Dessa tillämpas exempelvis i de fall där medarbetare inte lever upp till Länsstyrelsens kriterier för att få ekonomiskt bistånd av staten till konstgjord befruktning. Fokus har då legat, åtminstone enligt Benify, på att underlätta för medarbetare att bli gravida och inte tvärt om. För att börja nysta i arbetsgivarnas intentioner med att erbjuda förmånen skulle vi behöva gå tillbaka till hur det ursprungligen uppkom i USA, vilket vi av praktiska skäl valt bort att göra inom ramen för denna uppsats.

Vissa företag i Sverige har aktivt plockat bort förmånen i efterhand för att slippa hamna i blåsväder när mediadebatten drog igång. Därför tog vi beslutet efter intervjun med Benify att ändra fokus. Vi upplevde att det vore mer intressant att belysa tankar om hur fenomenet kan påverka vårt samhälle ur ett socialt hållbart perspektiv. Vår uppsats kommer att fokusera på att fylla denna kunskapslucka.

4.2. Val av upplägg för undersökningen

Valet av upplägg för den empiriska undersökningen får konsekvenser för undersökningens giltighet och tillförlitlighet. Det är frågeställningen/problemformuleringen som styr vilken metod som bör användas för informationsinsamling (Jacobsen, 2002). I vår uppsats har vi valt ett

deskriptivt syfte vilket lämpar sig för en kvalitativ metod. Svagheten med en kvalitativ metod, som går mer på djupet är att det inte går att generalisera i så hög grad, men denna uppsats syftar inte till att generalisera (ibid.).

En kvalitativ ansats är ett försök att få fram så många nyanser och detaljer som möjligt av ett fenomen. Metoden är lämplig när vi inte vet så mycket om ett ämne och vill få fram en facetterad beskrivning av det. Tonvikten för en kvalitativ ansats bör ligga i att få grepp om individens uppfattning och tolkning av fenomenet. (Jacobsen, 2002). Vårt syfte är att diskutera ett fenomen och därför då har vi valt att samla in data via fokusgrupper. Fokusgruppsmetoden innebär att man intervjuar flera personer samtidigt om en viss frågeställning eller ett visst tema (Bryman & Bell, 2011). Kvalitativ metod med fokusgrupper passar för att få en nyanserad bild av det aktuella fenomenet. Valet av att använda fokusgrupper som metod föll sig naturligt eftersom det är passande i situationer där man vill ge deltagarna möjlighet att diskutera specifika frågeställningar tillsammans med andra i en grupp. En av fördelarna är att det ges större möjlighet till en mer nyanserad bild i komplexa frågeställningar än om respondenterna intervjuas var för sig (ibid) vilket vi tycker stämmer väl överens med vårt syfte och komplexa problemområde.

Vårt syfte med fokusgrupperna var att använda oss av en undersökningsmetod som ger mer än vid naturvetenskaplig metod då en undersökning med människor som analysobjekt måste ta hänsyn till tolkning och uppfattningar av social verklighet som respondenterna och även intervjuarna själva, saknar förmåga att själva reflektera över (Bryman & Bell, 2011).

I vissa fall och för vissa frågeställningar så är dynamiken och samspelet i gruppen viktig. Argumentationen i en grupp kan vara avslöjande. Oenigheter kan diskuteras på ett sätt som inte är möjligt i enkätundersökningar eller i enskilda intervjuer och få deltagarna att fundera över varför de har vissa uppfattningar om ett fenomen. Genom att både få hålla med och säga emot uttalanden i gruppen kan ståndpunkter lättare klargöras. Att hantera oenighet tvingar också deltagarna att ange skäl för sina åsikter (Bryman & Bell 2011). Eftersom vi ville urskilja både positiva och negativa aspekter från våra respondenter så passade det bra att kunna få till en sådan argumentation.

Utifrån dessa aspekter har samspelet i våra fokusgrupper varit av stor vikt. Med den frågeställning vi valt har vi dock inte behov att dra slutsatser eller analysera samspelelmönstret i våra fokusgrupper. Det är dock värt att betona att vi kunde upptäcka hur vissa respondenter med en starkt negativ inställning till fenomenet kunde ”mjukas upp” genom att erbjudas ett perspektiv från en deltagare som uttrycker sig positiv till fenomenet och därmed fick vi en mer nyanserad och mångsidig bild samt långtgående och intressanta diskussioner.

4.3. Val av respondenter

Det är inte sannolikt att det räcker med en enda fokusgrupp för att uppfylla forskarens behov, eftersom det finns en risk att reaktionerna är specifika för just den gruppen (Bryman & Bell 2011). Vi valde att genomföra två fokusgruppsdiskussioner med ett par dagars mellanrum och den tredje några veckor in i undersökningen. Storleken på grupperna varierade men låg mellan 4-6 deltagare per grupp. Totalt har 15 stycken respondenter deltagit i våra fokusgrupper.

Eftersom äggfrysning är ett komplext ämnesområde som kan betraktas ur olika perspektiv ville vi lyfta fram åsikter och känslor från kvinnor med olika bakgrunder och möjliggöra en diskussion mellan dessa. Valet av kvinnor i åldern 30 - 40 år motiveras med att dessa kvinnor är de troligaste kandidaterna till att frysa sina ägg. Medelåldern för äggfrysning av sociala skäl är 37 år och man rekommenderar i dagsläget att frysa äggen allra senast vid 40 års ålder (nordicivfcenter.se, 2015). Vi gjorde en avgränsning till kvinnor som är aktiva i arbetslivet eftersom vi ansåg det troligare att dessa redan i viss mån funderat över karriär i kombination med familj. Det passade bra för undersökningens syfte eftersom vi ville få tag på respondenter med en uppfattning om relationen mellan arbetsliv och privatliv. Skulle yngre kvinnor tillfrågas så finns risken att dessa anser att familjeliv känns avlägset och av den anledningen inte kunna relatera lika starkt till äggfrysning.

Även om det kan tänkas funnits särskilda kategorier av respondenter som kunde ha bidragit med åsikter baserade på djupare kunskap om fenomenet, skulle det vara alltför tidskrävande för oss att hitta dessa, kontakta dem och förlägga våra diskussioner så att de passat dessa respondenter tidsmässigt. Vi har valt ut våra fokusgruppsdeltagare utifrån kriterier som tillgänglighet, villighet

att diskutera ämnet och intresse för denna typen av fenomen. Genom att fråga individer som vi upplevt uppfyller kriterierna, efterlysa respondenter på sociala medier samt be redan befintliga respondenter att ta med sina bekanta som fyllde kriterierna, satte vi ihop våra fokusgrupper. Även om expertkunskap inom området saknades upplever vi att deltagarna har uttryckt sig tänkvärt, sanningsenligt och reflekterande och att deras åsikter och argumentation är trovärdig och användbar för vår analys.

Då vi inte upplevt problem att hitta intresserade och villiga deltagare skulle det ha funnits möjlighet att samla ihop fler deltagare och genomföra en fjärde fokusgrupp, men vi valde att nöja oss med de tre vi genomfört och istället prioritera att lägga mer tid på vår analys. Detta beror på att den sista gruppdiskussionen visade samma mönster som de föregående och vi gjorde därmed bedömningen att vi hade tillräckligt med material och istället behövde begränsa oss. Teoretisk mättnad innebär att forskare kommer till den punkt att de förhållandevis bra kan förutspå hur diskussionen kommer att fortlöpa. Ett tecken på teoretisk mättnad är när tankar och attityder upprepar sig och följer tidigare mönster (Bryman & Bell 2011). Detta kunde vi uppleva i den sista gruppen. Samma positiva känslor uttrycktes, som i tidigare grupper, såsom frihet och möjligheter. De återkommande negativa aspekterna var oro och misstänksamhet mot fenomenet.

4.4. Genomförande av fokusgrupper

Varje fokusgrupp tog ca 1,5 timme och ljudet spelades in med mobiltelefon. Två av grupperna genomfördes i moderatorernas hem och den tredje i en lokal på Handelshögskolan i Göteborg. I varje grupp representerades både kvinnor med och utan barn. Även olika branscher, åldrar (mellan spannet 30-40 år) och nivåer av befattningar representerades i varje fokusgrupp. Gruppdiskussionen var upplagd på följande sätt: En kort presentation av varje deltagare där denne anger ålder, familjestatus, arbetsplats och befattning. Moderatorerna gjorde därefter en saklig och objektiv beskrivning av fenomenet social äggrykning och den kronologiska ordningen av uppkomsten. Först ombads deltagarna ange den första spontana reaktionen och attityden kring fenomenet och sedan styrdes diskussionen in mer på hur det kan vara kopplat till arbetsliv och ett hållbart samhällsperspektiv. Frågorna som var förberedda inför diskussionen var varken negativa

eller positivt vinklade, vilket kan vara en utmaning vid fokusgruppsdiskussioner. Inte heller följdfrågorna som spontant uppkom under samtalet uppfattades förhoppningsvis inte heller som ledande eller vinklade. Vi har valt att inte bifoga frågeformuläret eftersom de ursprungliga frågorna utformats utifrån vår första ansats där vi ville belysa äggfrysning enbart som löneförmån. Efterhand ledde diskussionerna in på social hållbarhet och det är dessa diskussioner som presenteras i resultat- och analysdelen.

Under samtalet väckte respondenterna många nya, ytterligare frågor och funderingar som vi moderatorer inte hade förberett oss att svara på, vilket indikerar att ämnet är av intresse och väcker känslor och tankar. Vi är positivt överraskade att deltagarna uttryckte så pass många olika åsikter och att inte samtalen resulterade i att de hittade en gemensam standpunkt. Det gör vår analys mer mångfacetterad och nyanserad.

Det var på många sätt lyckat att genomföra fokusgrupper eftersom det ledde till nya tankar om komplexiteten genom olika perspektiv som hjälpte oss att ringa in det intressanta i sammanhanget. Vi kunde med hjälp av respondenternas svar och tendenser till åsikter och känslor plocka ut de viktigaste delarna av den stora helheten. Det blev på så sätt lättare att omarbeta och avgränsa frågeställningen efterhand utifrån det empiriska materialet, vilket beskrivs som en viktig del av forskningsarbetet i flertalet metodböcker (Bryman & Bell, 2011, Mattsson & Örtenblad, 2010, Esiasson et al. 2010).

4.5. Sekundärdata

Mycket av vårt arbete har handlat om att kritiskt granska artiklar och gå igenom ett stort antal akademiska publikationer där syftet har varit att studera olika perspektiv. Till en aktuell, kontroversiell och mångbottnad fråga som social äggfrysning finns det många tänkbara ansatser. I vårt fall bestod det tidiga råmaterialet i empirin delvis även av ett stort antal artiklar i media om äggfrysning som löneförmån. Det är en stor fördel i forskningssammanhang att hämta material från välrenommerade tidsskrifter (Bryman & Bell, 2011) men i vårt fall gjorde vi bedömningen att kartläggningen av åsikter, bakgrund och uppfattning underlättades av att vi även sorterade

material från den mediaboom som hade uppstått kring fenomenet, för att kunna göra relevanta avgränsningar och ringa in problematiken.

Vi har med andra ord tagit del av och analyserat en del dokument som inte producerats i forskningssyfte utan dokument som “finns tillgängligt därute” kring social äggfrysning och från konsulter som är praktiskt verksamma i företagsvärlden. Enligt Bryman och Bell (2011) finns det fyra bedömningskriterier för denna typ av data. Trovärdighet, representativitet, autenticitet och meningsfullhet. Utifrån dessa kriterier har vi analyserat de dokument som vi samlat ihop för att kartlägga attityder, uppfattningar och ståndpunkter om att fler kvinnor fryser sina ägg till förmån för karriär. Vi har lagt särskild tonvikt på trovärdighet och representativitet, det vill säga om ståndpunkterna kan gälla en kategori av “förståsigpåare” eller är det endast en fullständigt individuell tolkning som just denna person har gjort. Trovärdigheten har vi säkerställt genom att endast välja källor som upplevs som seriösa, alltså inte opinionsbildare som bloggare, kändisar eller journalister som uttryckt sig på ett icke eftertänksamt sätt. Vi är medvetna om riskerna att bli påverkade av kontroversiella och mindre akademiska texter och har därför valt att inte lägga för stor vikt vid dessa utan snarare se dem som inspiration i processen som lett fram till vår formulering av frågeställningen. Vi har lagt större vikt vid de sekundärkällor som publicerat artiklar om social äggfrysning i vetenskapliga tidskrifter och forskningsrapporter. Vi har endast valt ut den sekundärdata som vi tycker passar ihop med problemområdet och frågeställningen och som kan stärka trovärdigheten i vår uppsats genom att skilja ut den från mängden av skrivet material som inte använt sig av ett akademiskt tankesätt.

Riskerna med sekundärdata och framförallt massmedieprodukter som dagstidningar och tidskrifter är att autencitetsfrågor ibland är svåra att ta ställning till. Ibland kan upphovsman saknas, artikeln kan ha skrivits i ett visst syfte eller så är det oklart vilket fokus artikeln eller intervjun har. En annan nackdel är att insamling av kvalitativ sekundärdata ofta brukar resultera i stora informationsmängder (Bryman & Bell 2011) vilket vi upplevt när vi sållat bland mindre akademiskt tillförlitligt material.

Fördelarna med att kunna tillgå sekundärdata är att forskare kan få tillgång till mer empiriskt material än vad som går att undersöka själv. Just av den anledningen blir sekundära analyser av kvalitativ data allt vanligare (Bryman & Bell 2011). Vi har känt oss tacksamma för möjligheten

att kunna “ge oss ut ut” och undersöka vad som sagts och kartlagts om ett relativt nytt fenomen för att sedan betrakta vissa delar av materialet som empiri.

4.6. Val av teoretisk referensram

Det är viktigt för oss som författare att ha en relevant och intressant teoretisk referensram att, tillsammans med det empiriska materialet, grunda vår analys på. För att uppsatsen skall hålla en hög grad av objektivitet bör argumentationen ha stöd i akademisk forskning (Bryman & Bell, 2011). Vårt tillvägagångssätt i denna uppsats, gällande val av teoretisk referensram, har varit att utgå ifrån vad som upptäckts i den analyserade datan, dels från sekundära källor och dels från svaren i våra fokusgrupper. Innan vi djupdykt i det empiriska material vi samlat ihop hade vi tankar på att utgå ifrån annan teori än den vi till slut valde. I det inledande skedet studerade vi teorier och modeller kring kvinnligt ledarskap, Work-Life Balance, Corporate Social Responsibility, Moral Management och Strategic Management, familjeliv kontra karriär och tekniker för att få fler svenska kvinnor att anta ledande befattningar. Vi hade även tankar på att, i början av uppsatsskrivandet utgå från teorier och forskning om institutionella myter och hur idéer rotar sig i företag. Den empiriska undersökningen gav inte tillräckligt starka kopplingar till dessa teorier. Vi hade även planer på att titta på teorier och forskning som handlar om kulturella skillnader i företagkultur och arbetsgivares roll i svenskt och amerikanskt arbetsliv för att belysa skillnaderna i synliggörandet av social äggfrysning som löneförmån. Utifrån det vi upplevt som intressant och utforskat inom ämnet samt det våra respondenter visade intresse för, valde vi slutligen att utgå från teorier och forskning om social hållbarhet och ett hållbart samhälle.

Vi gjorde en litteraturgenomgång där vi avverkade litteratur och forskning inom området social hållbarhet för att upptäcka teman, återkommande slutsatser och perspektiv som vi kände kunde vara användbara att koppla till vår empiriska undersökning. Enligt Bryman och Bell (2011) passar litteraturgenomgångar för kvalitativa ansatser som kräver en större flexibilitet när det gäller gränserna för studieområdet. En sådan litteraturgenomgång kan hjälpa till att sammanfatta kunskapen inom ett område och på så vis utgöra en språngbräda till mer konkret teori inom området (Bryman & Bell 2011). Tillvägagångssättet för att hitta akademiska källor av hög kvalitet har varit genom sökningar på Google Scholar och Göteborgs Universitetsbiblioteks olika

databaser. Det material som hittats har sedan utvärderats genom relevant koppling till vårt ämne, kontroll av antal citeringar och den publicerande tidsskriftens kvalitetsbetyg som tilldelats av Association of Business School (ABS, 2015).

Vi har valt forskning och teoretiska perspektiv som vi själva anser är intressanta och relevanta för att kunna uppnå vårt syfte att koppla social äggfrysning till förmån för karriär till social hållbarhet och för att kritiskt och konstruktivt kunna granska strukturer i vårt konsumtionssamhälle. En annan anledning till varför vi valt just dessa infallsvinklar är för att teorierna är relativt moderna och till stor del är ett resultat av svenska forskares projekt vilket betyder att de behandlar social hållbarhet ur ett västerländskt perspektiv och då mer specifikt i ett hedonistiskt och självförverkligande samhälle som vi i Sverige antas leva i. Vi förutsätter att läsaren lättare kan relatera till teorierna om de har en lokal förankring.

4.7. Metodkritik

Resultaten är ingen pålitlig indikator på hur hela populationen tänker och resonerar kring fenomenet. Vårt studium av endast tre fokusgrupper gör att vi inte kan generalisera.

Enligt Bryman & Bell (2011) är det positivt, om möjligheten finns, att kalla samman fokusgrupperna igen efter en tid för att ta reda på om deras tankar och resonemang har ändrats. Exempelvis kan respondenterna få en positivare inställning till fenomenet ju mer de hör talas om det. Chansen/risken finns att de medverkande, som fick höra talas om fenomenet för första gången har ändrat inställning sedan fokusgruppsintervjun. Det vill säga att deras resonemang var en första reaktion på ett okänt fenomen men med lite tid för reflektion kan inställning komma att ändras. Även efter reflektion kring vad de andra medverkande sa kan uppfattningar mogna (Bryman & Bell 2011). Tyvärr har vi inte haft tid eller möjlighet att systematiskt sammankalla fokusgrupperna för att kontrollera att deras ståndpunkter och attityder är desamma.

Vissa av våra deltagare är bekanta med varandra. Viss kritik bör riktas mot att välja individer som känner varandra, då det redan finns ett existerande samspelsmönster som kan färga gruppdiskussionen på ett icke-önskvärt sätt. I vissa fall är det okej att välja deltagare som redan

är bekanta, till exempel för att det då blir lättare att säkerställa deltagandet (Bryman & Bell 2011). Vi valde att ta denna risk för att fler respondenter skulle infinna sig och vi därmed skulle säkerställa vår insamling av empiriskt material.

Vi märkte att vissa deltagare var mer tystlåtna medans andra uttryckte sig mer högljutt och i större omfattning. En konsekvens kan då bli att samma respondenter pratar hela tiden. För att alla deltagare ska komma till tals är det därför viktigt att som moderator fördela tiden mer jämnt mellan respondenterna. Allas åsikter var viktiga för att vi skulle kunna ta tillvara på fördelen att man kan samla upp fler personers åsikter under samma tidsram med fokusgrupp än med enskilda intervjuer som insamlingsmetod (Bryman & Bell 2001). För att säkerställa att allas åsikter redogjordes för gick vi laget runt efter varje fråga och lät samtliga deltagare uttrycka sina tankar kring fenomenet men tvingade inte heller någon att svara. Vi har låtit alla respondenter i fokusgrupperna vara anonyma eftersom det kan främja känslan av trygghet, vilket är extra viktigt när man undersöker ett känsligt ämne (Bryman & Bell, 2011). Vi bedömer att detta ämne upplevs som känsligt av många och vi tycker inte heller att vår trovärdighet skulle tjäna någonting på att namnen fanns med i uppsatsen.

4.7.1. Kritik mot oss som moderatörer/gruppledare

Vi har inte stor praktisk erfarenhet om tekniken att hålla i fokusgrupper utan vår kunskap baseras främst på att ha läst metodböcker. Vi hoppas och tror dock att vår bristande erfarenhet inte har förhindrat eller hämmat respondenternas resonemang eller analysen av insamlat data. Vi hoppas att vår information av fenomenet i början av diskussionen inte heller var vinklad och påverkade individernas uppfattning. Flera av respondenter hade redan läst om fenomenet men för de som inte kände till det sedan innan, hoppas vi ha gjort en sådan saklig och objektiv beskrivning som möjligt.

En av metodens största kritik kan riktas mot den lägre grad av kontroll som frågeställaren har jämfört med en intervju, medan vissa forskare hävdar att det är en fördel (Bryman & Bell 2011). Vi kunde tydligt märka i samtliga fokusgrupper hur diskussionen hade en tendens att spåra ur på grund av att ämnet väcker många känslor. Vår utmaning som moderatörer låg i att styra tillbaka

deltagarna till det aktuella fokuset. Det är dock mycket viktigt att vara försiktig då det som till synes kan verka vara irrelevant kan visa sig vara ett intressant resonemang. Om många deltagare ständigt återkommer till en specifik aspekt, som kan uppfattas ligga utanför området, så bör ju det ju ändå tolkas som att i sammanhanget är det av intresse för deltagarna. Moderatoren måste vara beredd på att vissa specifika saker kan vara av intresse för frågeformuleringen även om de övriga i gruppen inte hakar på (Bryman & Bell 2011). I vårt fall så är vi tacksamma för att vi inte i för hög grad styrde samtalen tillbaka till att endast handla om äggfrysning som löneförmån utan tillät diskussionen att "vandras iväg" till andra intressanta aspekter som senare visade sig ha relevans för vår frågeställning.

Ett dilemma när man använder sig av fokusgrupp för datainsamling är att kunna analysera både vad deltagarna säger och hur de samspelar med varandra (Bryman & Bell 2011). För att kunna uppfylla detta kriteriet deltog vi båda två vid samtliga tillfällen. Vi upplever att två moderatörer närvarande ökade våra chanser att kartlägga vad som sades, uppfatta mönster, ställa kompletterande följdfrågor och uppfatta samspelet mellan deltagarna. Inför fokusgruppsdiskussionerna fick vi ett muntligt godkännande av samtliga deltagare på ljudupptagning av samtalet. En risk med att göra en ljudinspelning är att vissa av respondenterna kan känna sig mer osäkra i sina svar om de tänker på att samtalet spelas in (Bryman & Bell, 2011). Det vi gjorde för att reducera denna aspekt var att informera om syftet att säkerställa en transparent metodologi.

4.7.2. Kritik kring transkribering av data insamlat vid en fokusgrupp

Vanligt förekommande kritik mot transkribering av data insamlat med denna metod är det omfattande material som långa ljudupptagningar resulterar i (Bryman & Bell 2011). Vi upplevde transkriberingen, sorterandet av användbara reflektioner och kategoriserandet av vad som sagts, väldigt tidsödande.

En annan vanligt förekommande svårighet är att det är svårt att urskilja vem som säger vad på den inspelade episoden och att mikrofonen inte fångat upp vad som sagts (Bryman & Bell 2011). Då vi var bekanta med ett par av deltagarna underlättade det för oss att känna igen vems röst som

sagt vad. För att minimera risken att sitta med inspelningar där vi blandade ihop respondenternas svar förde vi även anteckningar under fokusgruppsdiskussionerna för att kunna koppla “rätt svar till rätt respondent”. Vi har diskuterat hur viktigt det är för vårt syfte att vi vet vilken typ av respondent som säger vad. Det vill säga: främjar det vårt syfte att analysera vilken kategori av kvinna (ålder, barn/inte barn, branch, befattning m.m.) som uttrycker vilken ståndpunkt? Vi kom fram till att vårt syfte egentligen inte innefattar hur exempelvis kvinnor med barn resonerar annorlunda kring social äggfrysning än kvinnor utan barn. Vi kom dock senare att notera att de flesta som lade fram positiva aspekter av fenomenet i våra fokusgrupper var kvinnor utan barn som kan uppfattas ingå i en viss kategori. Vi kommer vidare in på det spåret till viss del i resultat- och analysdelen men drar inga generella slutsatser kring detta.

4.7.3. Kritik mot oss som författare av uppsatsen

Slutligen vill vi rikta kritik mot oss som forskare, ledare av undersökningen och författare av uppsatsen. Som alltid i akademisk forskning används en teoretisk referensram som är utvald med syfte att argumentera och motivera den valda frågeställningen (Bryman & Bell, 2011) vilket i vårt fall är att belysa hur ett fenomen kan tänkas förhålla sig till social hållbarhet. Vi har även formulerat en frågeställning och ett syfte som vi tror oss kunna svara på och leva upp till, samt utifrån detta utformat vårt metodval, inom ramen för en tidsbegränsad kurs. Redan där framkommer naturligtvis en viss grad av oundviklig subjektivitet som vi dock härmed vill visa att vi är medvetna om. Det intressanta i sammanhanget är naturligtvis att se frågeställningen ur ett forskningsmässigt och vetenskapligt perspektiv och därmed behålla en akademisk trovärdighet samtidigt som vi undersöker ett intressant fenomen som förhoppningsvis fångar läsarens intresse. Vår förhoppning är att genom ett transparent metodavsnitt där vi öppet visar hur undersökningen gått till och hur tankegången gått, inte eliminerar men åtminstone reducerar risken att bli kritiserade för bias.

Vi har försökt att inte låta de mönster vi redan uppfattat när vi först stötte på fenomenet i media, skapa vinklade tolkningar och bidra till att förutfattade meningar och paralleller i analysen. Det var till en början svårt att förhålla sig till detta i intervjun med Benify då vi hade tagit del av en stor mängd kritik riktat mot företagen i Sverige och själva blev misstänksamma. Vi har vägt

upplevda positiva aspekter mot negativa och på så sätt hållt en neutral ståndpunkt som forskare för att inte påverka forskningsresultaten (Bryman & Bell, 2011), Syftet med att vara neutrala är att främst det som faktiskt sägs i fokusgrupperna och intressanta uttalanden av forskare och opinionsbildare skall väcka tankar i analysen. Vi har även valt att lägga ett sista avsnitt i vår uppsats med egna reflektioner, där vi samlat tankar och vidare reflektioner som vi inte gett utrymme för i vår analys men som vi ändå vill poängtera. Vi har på så sätt försökt att belysa komplexiteten i en - för oss - mångbottnad fråga och har försökt att spegla förekommande åsikter och synvinklar genom hela uppsatsen med hjälp av triangulering, det vill säga att se problemet ur flera synvinklar med hjälp av olika metoder för datainsamling (Bryman & Bell, 2011).

5. Teoretisk referensram

I denna teoretiska referensram har vi gjort en sammanställning av befintliga teorier som vi sorterat ut och funnit intressanta samt är kopplade till ämnet. Vi presenterar de valda teorierna under rubrikerna: social hållbarhet, social hållbarhet kopplat till livsstil och konsumtion, social hållbarhet kopplat till minskade skillnader och social hållbarhet kopplat till företagets ansvar.

5.1. Definition av social hållbarhet

Hållbarhetsbegreppet kanske framförallt förknippas med miljö- och ekologiska frågor. Dessa frågor står dock inte i centrum för denna uppsats även om vissa av de aspekter på social hållbarhet som tas upp här kan kopplas till ekologisk hållbarhet. Vissa forskare hävdar dessutom att ekologisk hållbarhet inte kan uppnås om inte social hållbarhet uppnås först. Därför anses frågan om social hållbarhet lika viktig som klimatfrågan (Jarvis et al., 2001).

I en del sammanhang används begreppet hållbar utveckling. Det indikerar att något ska utvecklas och bli bättre, kanske att ett högre stadium som inte tidigare uppnåtts ska uppnås. Detta begrepp kan ha skapats ut ett ekonomiskt perspektiv på samhället och den konstanta tillväxtideologi som råder där. Men när man utgår ifrån sociala villkor är en ständig tillväxtideologi mer problematisk (Olsson, 2012). Ekonomi är ett viktigt medel för strävan efter ett bra liv med social hållbarhet. Men ekonomisk hållbarhet som är synonymt med konstant tillväxt vilket inte är hållbart om det växande välståndet är ekologiskt och socialt ohållbart. Social hållbarhet får inte heller handla om att bevara sociala orättvisor, patriarkat och kvinnoförtryck etc. som förekommer i många kulturer. Här måste människors önskan om hur de vill leva sitt liv avvägas mot krav på rättvisa och respekt för mänskliga rättigheter (Sanne, 2012).

I denna uppsats ligger fokus på social hållbarhet och hållbar samhällsutveckling och det handlar oftast om två saker. Det ena är *Välfärd*, som innebär att människor skall ha en hygglig standard och leva i en trivsamt miljö (Olsson, 2012). Välfärd kan också innebära de livsbetingelser ett samhälle erbjuder. Förutom materiellt välstånd kan det också innebära hälsa, trygghet, utvecklings- och utbildningsmöjligheter. Välfärd och social hållbarhet är parallella begrepp för

hur vi vill utforma ett gott samhälle och vad det skall ge oss. Mycket av välfärden skapas i *sociala system*, som är den andra aspekten av social hållbarhet. Sociala system kan vara sociala nätverk, rörlighet och rättigheter, hur människor får lov att disponera sin tid och vilka resurser man har till sitt förfogande (Sanne, 2012). Social hållbarhet blir extra tydligt i samhällen där reproduktion och kontinuitet är hotade, till exempel vid kriser och krig, om det föds för få barn eller om man upplever sin naturmiljö eller kulturella identitet hotad. I det svenska samhället associerar vi social hållbarhet med att kunna förverkliga det liv vi önskar för oss själva och vår familj, hälsa, hus och hem, trygghet och stimulans (Sanne, 2012).

5.2. Social hållbarhet kopplat till livsstil och konsumtion

Vårt samhälles strukturer främjar konsumtionsmönster som vi anser vara normala men som är ohållbara. Att styra ett land innebär en möjlighet att skapa samhällliga strukturer som gör en hållbar livsstil till enda alternativet. Bindande lagstiftning är ett effektivt redskap för att förändra ett beteende. Det är inte bara ur ett ekologiskt hållbart perspektiv som överproduktion och överkonsumtion är ohållbart utan även ur ett socialt hållbarhetsperspektiv (Mont et. al., 2013). *"Lyckan ökar inte i takt med ökad tillväxt"* menar Christer Sanne (2007). Vi har tredubblat vår konsumtion och vi arbetar mer än någonsin tidigare men budskapet, i en allt stridare ström av forskningsrapporter, visar att det inte gjort oss gladare eller mer tillfredsställda med vår tillvaro. Allt fler känner sig som ekorrar i ett hjul, som springer runt runt, vilket han menar skulle kunna symbolisera meningsförlusten i att tjäna mer pengar för att kunna konsumera mer (Sanne, 2007). Detta bekräftas även av Mont et. al., (2013) som menar att den mest felaktiga myten i vårt samhälle just nu är den starka tilltron till att innehav av mer pengar ger oss mer lycka och välbefinnande. De föreslår att en livsstil som innebär mindre ägande och mer fritid skulle ge större social hållbarhet ur ett hälsoperspektiv. Denna inställning anses dock som en uppoffring i vårt samhälle (Mont et. al., 2013). Den som föreslår minskad konsumtion betraktas som glädjedödare och den som föreslår ekonomisk tillväxt är mer politiskt korrekt enligt dessa forskare. Inom politiken heter det att välfärd och hållbarhet kräver ekonomisk tillväxt. Politik har under den senare tiden kommit att handla mer om att människor måste arbeta mer och de politiker som vågat hävda motsatsen har fått stå emot ett hårt tryck (Sanne, 2007). I sin

uppmärksammade bok *Keynes barnbarn* (2007), som är en uppföljare på essän *Våra barnbarns ekonomiska möjligheter* (1930) av den brittiske ekonomen och filosofen John Maynard Keynes, problematiserar han devisen ”Mer är bättre”. Flera forskares recept på en bättre och mer hållbar samhällsutveckling innebär att dra ner på konsumtion och arbeta mindre (Easterlin 2003, Sanne 2007, 2012, Fuehrer 2010, Oates et.al., 2006).

I Sverige och i stora delar av västvärlden så fokuserar framtida hållbarhetsprofetior på hur samhällets resurser – framför allt arbetskraft – ska användas på det mest effektiva sättet för att skapa tillväxt. Det märks i politiska debatter där ”arbetslinje” är ett vanligt förekommande ord. Vår politik och samhällsapparat uppmuntrar människor till förvärvsarbete och allt som skapar arbetstillfällen. Arbetslöshet är en olycka för den enskilde som drabbas, ett politiskt orosmoln och ett nederlag för de styrande. Alla skall hållas sysselsatta för att undvika arbetslöshet (Sanne, 2012). Synen på arbete är hårt knuten till fritid. Fritid skall endast den som är förvärsarbetare få unna sig. Däremot förekommer det företeelser där det är tillåtet för anställda att unna sig fri tid, som inte anses vara satsad på utav lathet, låg arbetsmoral etc. En sådan är föräldraledigheten som är accepterad eftersom man inte anses bryta mot normen (Fuehrer, 2010).

Men vad händer när alla förväntas att börja arbeta mer och mer? Allteftersom arbetet blir effektivare så har vi tagit ut det i ökad konsumtion, inte mer ledighet. Sverige har lämnat knapphetsekonomin för en ymnighetsekonomi som är både ekologiskt och socialt ohållbar. Barnfamiljer och ensamstående har på senare tid ökat sina utgifter, inte främst för basala nödvändigheter utan för andra typer av konsumtion såsom högre standard på boende, dyra fritidsaktiviteter, resor, tekniskt utrustning och annat som förbrukar pengar. Intervjuer med Stockholmsfamiljer visar på en komplicerad relation mellan inkomster och tidsanvändning. Många hushåll har kommit fram till en intern vardagsordning som de tycker fungerar. Att förkorta arbetstiden skulle kunna riva upp den, vilket upplevs som besvärligt eller hotande och eftersom Stockholmsfamiljers fritidsvanor ofta är dyra så äventyras de av att minska inkomsterna. Ett vanligt argument mot att gå ner i arbetstid är att hushållets ekonomi inte tillåter det. När lönen ökar, ökar också konsumtionen (Sanne, 2012). En farlig myt är den om personlig lycka och ett socialt hållbart samhälle, kopplad till ökad konsumtion och det faktum att människor jagar högre inkomst och högre materiell standard. I sin jakt på lycka offerar man familjeliv och hälsa (Easterlin, 2003).

För de familjer och individer som väljer att ta ett steg ifrån ”arbetslinjen” och lätta på tidspressen i sitt liv lämnas ett utrymme för sociala förändringar och nya beteenden. Mer tid till återhämtning och mer tid att ägna åt sina barn och andra nära och kära (Sanne, 2012). De individer som applicerar ”mindre är mer” hävdar att de har tid att njuta av enkla nöjen men framför allt att chansen att umgås med familjen ger en större belöning än karriärframgång (Oates et.al., 2006). I en omfattande social hållbarhetsanalys i Lerums kommun, som gjordes år 2012, visade studier att personer med starka band till familj lever längre och har bättre hälsa samt en ökad kapacitet att återhämta sig från sjukdom än socialt isolerade och ensamma individer (Gertzén och Henningsson, 2012).

5.3. Social hållbarhet kopplat till minskade skillnader

En annan aspekt på ett socialt hållbart och välmående samhälle är jämställdhet. Ett samhälle som inte är jämställt är inte heller hållbart. Därför kan man inte tala om social hållbarhet utan det på något sätt går att koppla ihop med jämställdhet, exempelvis på arbetsplatser. Forskning, studier och teorier som finns kring hållbarhet är mångfasetterad och omfattande (Åström, 2005). Minskade skillnader i livsvillkor påverkas av samhällets utformning och social hållbarhet handlar om hur organisationer kan ha hållbar eller ohållbar inverkan i människors liv. Managementstrategier för att få minskade skillnader på arbetsplatser är en viktig hörnsten då man med hjälp av verktyg kan påverka och förändra ett helt samhälle (Carroll, 1991).

Gertrud Åström är samhällsvetare, föreläsare och före detta jämställdhetsutredare för regeringen. Hon har bidragit med mycket forskningsmaterial till svensk jämställdhetsforskning. Hon menar att i samhällen där bristen på jämställdhet är tydlig är det också väldigt tydligt att den sociala situationen är ohållbar. Två intressanta exempel på detta är Ryssland och Japan där det föds allt färre barn eftersom förutsättningarna för män och kvinnor inte är samma. I Ryssland får kvinnorna ta de sämre jobben och har betydligt sämre löner. I kombination med att männen ”super ihjäl sig” har viljan att föda barn blivit mindre eftersom de sociala förutsättningarna för att ta hand om barn är för dåliga. I Japan har kvinnorna fått ökad frihet att utbilda sig och chans till bättre jobb. Detta har resulterat i ett problem med vem som skall ta hand om barn och gamla,

då männen inte gör det. Av denna anledning föds färre barn även här fast av helt andra anledningar, och Japan har fått problem med åldersstrukturen. Samhällen där man inte vill föda barn är inte hållbara (Åström, 2005).

Även i Sverige finns uppenbara tecken på skillnader i arbetslivet mellan män och kvinnor. Inte minst när man tittar på antalet sjukskrivningar, där kvinnor står för två tredjedelar av alla långtidssjukskrivna i Sverige. En teori om varför, är det obetalda hemarbete och omsorg för äldre familjemedlemmar, där kvinnor lägger betydligt mer tid än män. Tyngst belastade av obetalt hemarbete är kvinnor med små barn som samtidigt förvärvsarbetar (Åström, 2005). Även en omfattande rapport kring social hållbarhet i Lerums kommun från 2012 visade att orsakerna till kvinnors högre sjukskrivningstal beror på kvinnans situation som "dubbelarbetande", det vill säga en överbelastad livssituation. Förklaringar till detta hittas i olika samhällsstrukturer, arbetslivets uppbyggnad och människors livssituation (Gertzén & Henningsson, 2012). För att ett samhälle skall vara socialt hållbart krävs det att alla individer har makt att forma samhället och sina liv. En strävan mot ett jämställt samhälle är en strävan mot en hållbar samhällsutveckling (Åström, 2005). Ett jämställt samhälle innebär lika möjligheter till fria livsval och ett delat ansvar för att få människors vardag att gå ihop (Johnsson-Latham, 2007).

I Sverige finns en förhållandevis bred kunskap och förståelse för hur människors kön påverkar frihet och valmöjligheter, till skillnad från andra kulturer där flickor i första hand uppfostras till att vårda andra. Olika könsmönster präglar samhällen i stort och påverkar individers möjligheter att få gehör för sina livsprioriteringar (Johnsson-Latham, 2007). Även i det svenska samhället finns det en manlig försörjarnorm som hänger ihop med en kvinnlig ansvarsnorm för hem och barn (Larsson, 2012). Även om det i Sverige är ett förhållandevis jämställt är kvinnor fattigare än män. En konsekvens av detta blir att kvinnors valmöjligheter till att välja livsstil och konsumtion är mer begränsade än mäns. Män har fler valmöjligheter, större sexuell och reproduktiv hälsa, frihet, inflytande på beslut etc. (Johnsson-Latham, 2007).

Mindre skillnader i livsvillkor och livsmiljö ger bättre hälsa för alla. Mycket forskning visar på att det är samhälleliga villkor som är den grundläggande orsaken till en jämlik hälsoutveckling för en befolkning. (WHO, 2008). I Sverige visar det faktum, att jämställdhet är en del av svensk lagstiftning, att det är prioriterat här. Utbildning är ett av de viktigaste verktygen för att stärka

kvinnors situation och leder till att deras inflytande i samhället ökar. Rätten och tillgången på utbildning har haft avgörande betydelse för att kvinnor i Sverige i så hög grad lyckats etablera sig på arbetsmarknaden och gett kvinnor ökad ekonomisk självständighet. Kvinnor med högre utbildningsnivå har generellt lättare att inta beslutsfattande positioner, har en högre inkomst och även bättre hälsa till följd av bättre livsvillkor och därmed bättre förutsättningar att leva det liv de själva önskar (Åström, 2005).

En sista aspekt av social hållbarhet kopplad till jämställdhet är sexuell och reproduktiv hälsa och rättigheter (SRHR). Frågor som rör befolkningen och dess rättigheter bör kopplas till reproduktion och sexuella rättigheter. På FN:s befolkningskonferens i Kairo 1994 betonades det att det inte går att minska skillnader mellan människor om man inte investerar i att stärka kvinnors samhällsposition genom att erkänna deras rätt till sexuell och reproduktiv hälsa (Bernstein & Hansen, 2006). En förutsättning för hållbar utveckling är att alla människor, oavsett ålder, kön eller sexuell läggning, kan fatta självständiga beslut om sin sexualitet och sitt barnafödande. Social hållbarhet är omöjligt att uppnå om inte människor får styra över sina egna liv genom att ha kontroll över sin reproduktion (Bernstein & Hansen, 2006, RFSU, 2009).

5.4. Social hållbarhet kopplat till företagens ansvar

En del av resongemanget i föregående stycken visar att utvecklingen beror på uppfattningar i samhället hur vi bör agera, förhålla oss till jämställdhet, hur vi bör se på vår tid och hur vi bör förhålla oss till förvärvsarbete. En del av problematiken har utlösts i arbetslivet och på arbetsplatserna och det är där en del av lösningen finns (Jarvis et al., 2001).

Familjen, föreningsliv, staten och näringslivet hänger ihop och samspelar för ett socialt hållbart samhälle (Olsson, 2012). Vi kommer här att visa på vilket ansvar företag och arbetsgivare har, främst för att främja att människors livspussel går ihop men även ansvaret att verka för att arbete och karriär går att kombinera med familjeliv. Social hållbarhet handlar om att relationen arbete-hem måste fungera. Relationen verkar som bäst vara ansträngd och som värst dysfunktionell. Detta indikerar att människor i vårt samhälle inte får livspusslet att gå ihop. Det är ofta den sociala delen som halkar efter i konkurrensen i vardagslivets tidsbudget mellan arbete och hem/

familj. Hemmet och familjen bör vara utgångspunkt för analysen av social hållbarhet, inte arbetsmarknad, bostadsmarknad eller transportsystem. Ändå utgår arbetet med social hållbarhet sällan från människors personliga förhållanden utan näringslivet och statens behov är utgångspunkten (Jarvis et.al 2001). Privatlivet har kommit i kläm för att marknaden inte är anpassad för att kunna kombinera arbete och familj. Det är främst kvinnor som har uttryckt oro då familjelivet kommer i kläm. Detta borde ses som ett allmänintresse eftersom det påverkar organisationer, samhället och familjers vardag och välmående. Det går inte att blunda för att det är ett socialt ohållbart dilemma när familjeliv blir lidande på grund av hur marknadens höga krav på individen (Bourke, 2012).

Flera forskare har under de senaste årtionden försökt visa på en koppling mellan de ökande höjda rösterna mot obalansen arbete-familjeliv och det faktum att fler utbildade kvinnor tar sig in på arbetsmarknaden. Även varför så många familjer och främst kvinnorna i familjen misslyckas med att skapa harmoni mellan familj och förvärvsarbete (Bourke, 2012). Några forskares svar är att förutsättningarna skiljer sig mellan män och kvinnor gällande karriär och arbetsliv. Föräldraskap innebär inte ett avbrott för män på samma sätt som det blir ett avbrott för kvinnor (Ezzedeen & Ritchey, 2009).

Allt fler kvinnor utbildar sig inom professionella yrken där de vill att utbildningen skall bidra till en karriär. Då krävs heltidsarbete utan avbrott, högt engagemang och tillgänglighet och fokus på kompetensutveckling för att möta de krav som företag idag ställer på sina medarbetare och särskilt på kvinnor. Detta har lett till betydande problem för kvinnor som vill satsa på en karriär och familjeliv på samma gång (Bourke, 2012).

Nutidens kvinnor finner sig inte i att välja mellan karriär och familjeliv, på ett sätt som kvinnorna gjorde på fyrtio- och femtiotalet. Nuförtiden ser kvinnorna båda delar som en viktig del av livet och kämpar med att kunna kombinera de två (Wahl et. al., 2011). Det finns kulturella regler för män och kvinnor som fortfarande håller föreställningarna vid liv och skapar hinder för kvinnor i arbetslivet. Det finns dolda strukturer i näringslivet som gör det svårt för kvinnor att nå höga befattningar (Henrekson, 2004). Enligt en rapport från Regeringskansliet (2008) är det föreställningarna i samhället om vad kvinnor och män är lämpade för som har bidragit till de

strukturer i arbetslivet som missgynnar kvinnor. De stereotypa föreställningarna om att mannen arbetar och kvinnan tar hand om familj och hem hålls fortfarande vid liv (Regeringskansliet, 2008).

Företag som uppfyller sitt moraliska ansvar kring social hållbarhet kopplat till familjeliv, hjälper sina medarbetare att balansera arbete och fritid och skapar förutsättningar för en god arbetsmiljö som går att kombinera med ett hållbart leverne (Hall & Richter, 1988). På senare år har metoder för detta fått en beteckning i forskningssammanhang - Work-Life Balance, förkortat WLB (Chandra, 2012). Som hjälpmedel till föräldrars svårigheter alla balansera arbete och familj skapades olika verktyg för work-life balance. Det kan vara program eller policys som ska underlätta för män och kvinnor att balansera karriär och familjeliv genom att bryta sig igenom befintliga hinder som existerar. Konkreta exempel på sådana skulle kunna vara flexibla arbetstider, att se föräldraskap som kompetensutveckling eller att låta småbarnsföräldrar få rätt att välja skift först (Giannikis & Mihail, 2011). I en nederländsk surveyundersökning där 212 arbetande föräldrar från olika branscher deltog fann man att de mest ambitiösa föräldrarna som både arbetade flest timmar per vecka, hade högst kvalitet på utfört arbete och kom längst i karriären, var de som utnyttjade möjligheten till flexibla arbetstider i allra högst utsträckning. Korrelationen var som allra tydligast bland arbetande mödrar (Dijkers et. al., 2010).

I Sverige finns det lagkrav på att alla arbetstagare skall ha lika möjligheter att utvecklas på jobbet. Jämställdhet mellan föräldrar och icke-föräldrar betonas särskilt i Diskrimineringslagen där det ställs krav på förebyggande, aktiva åtgärder som skall göra det möjligt och uppmuntra arbete i kombination med föräldraskap. I 5§ i Föräldraledighetslagen står det att lagen ska garantera föräldrar rätten till att vara föräldralediga utan risk för att missgynnas på arbetsplatsen. Arbetsgivaren skall underlätta för både kvinnor och män att förena förvärvsarbete med föräldraskap (DO, 2009). Syftet med lagen, liksom andra lagar kopplat till arbetsliv, är att öka insikten om att arbetsgivare bör sträva efter bästa möjliga arbetsförhållanden för att värna om arbetstagares välbefinnande och hälsa samt bidra till ett socialt hållbart samhälle (Gullberg & Rundqvist, 2010).

År 2006 skärptes lagen ytterligare eftersom kvinnor fortfarande tar ut merparten av föräldraledigheten och VAB (vård av sjukt barn) till att helt förbjuda arbetsgivare att missgynna arbetstagare av skäl som har med föräldraledighet att göra. Exempelvis gällande löner, befordringar eller andra anställningsvillkor. Trots detta bekräftar Diskrimineringsombudsmannen (DO) att kvinnor fortfarande diskrimineras av skäl som har med föräldraledighet att göra och får in flera anmälningar varje år. Kvinnor och män vittnar om att de känt att graviditet och föräldraledighet är direkta orsaker till att de vägrats anställning eller bemöts på ett negativt sätt av arbetsgivare (DO, 2009).

6. Resultat och analys

Vi har valt att presentera det empiriska materialet som till stor del består av uttalanden från respondenterna i våra tre fokusgrupper. Vissa delar av empirin utgörs även av sekundära källor i form av forskares uttalanden om social äggfrysning baserat på deras undersökningar. Dessa kan uppfattas som teorier men utgör inte en del av vår teoretiska referensram utan ingår i vårt empiriska material i kombination med diskussionerna från fokusgrupperna. Vi har valt att inte presentera empirin i ett separat kapitel utan kopplar empirin direkt till teorierna om social hållbarhet i denna resultat- och analysdel. Detta för att få en mer överskådlig koppling mellan teoretisk referensram och empiri. Vi gör bedömningen att detta upplägg ger en bättre röd tråd och skapar en mer överskådlig helhet.

6.1. Social äggfrysning och ökad tillväxt

Olsson (2009) menar att när man utgår ifrån sociala villkor är en ständig tillväxtideologi problematisk. Hållbarhet som är synonymt med konstant tillväxt är inte hållbart om det växande välståndet är ekologiskt och socialt ohållbart (Olsson, 2009). Denna tanke håller flera opinionsbildare med om när de uttalat sig om social äggfrysning. ”*I vilket slags samhälle läggs äggen på is för att vinsten ska öka?*” frågar sig Karin Arbsjö, journalist på Sydsvenska Dagbladet. Hon målar upp ett samhälle där snabbt växande företag som Facebook och Apple definierar vad som är socialt hållbart. Resultatet blir en förlängd tonårstillvaro där alla vuxna spenderar sin vakna tid i moderna kontorslandskap, där de leker fram tillväxtidéer och inte har någon tanke på att bli föräldrar (Arbsjö, 2014). Denna problematik uttrycker även partiledaren för Feministiskt initiativ, Gudrun Schyman. ”*Konkurrensdrivna arbetsplatser med flexibel arbetskraft kräver slimmade och trimmade anställda. Då finns det inte plats för föräldraskap med allt vad det för med sig av engagemang och frånvaro från jobbet. Kroppen kan vi anpassa. Reproduktionen får vänta.*” (Schyman, 2015).

Här problematiseras alltså det samhälle och synsättet där arbete, karriär, produktion och tillväxt prioriteras, vilket går att koppla ihop med det faktum att äggfrysning numera är tillgängligt för dem som vill prioritera just detta. Av denna anledning är det inte otippat eller slumpartat att

dessa typer av företag ser social äggfrysning som en konkurrensstrategi. Flera av deltagarna i fokusgrupperna uttryckte oro inför den samhällsutveckling som äggfrysning till förmån för karriär kan bidra till. *”Det är ett stort samhällsrelaterat problem att unga kvinnor inte kommer att/vill föda barn utan istället viga sitt liv åt arbetsgivaren”, ”Karriären borde definitivt komma i sista hand. Sorgligt att karriär går före familj i dagens samhälle.”*. Lyckan ökar inte i takt med ökad tillväxt, menar Christer Sanne (2007). Ett par kvinnor i fokusgruppen höll med:

”Personligen tror jag att psykiska sjukdomar och samhällsproblem kommer att bli vanligare om kvinnor föder barn senare i livet”.

”Det är vansinnigt när amerikanska influenser infiltreras hos oss, där allt handlar om att prestera. Den typen av samhälle och tanken om att man måste vara en powerkvinna är inte ett samhälle vi vill gå mot.”

Liknande tankar delgav Outi Hovatta- professor vid enheten för obstetrik och gynekologi vid Karolinska institutet, i en intervju i GP: *”Nordiska länder och särskilt Sverige har ju bra lagar för att skydda kvinnan som blir gravid. Jag tycker att de här amerikanska vanorna inte är helt lämpliga för Europa. De borde lära sig av oss i stället.”* Linda Westerlind som är krönikör på Folkbladet säger följande om social äggfrysning till förmån för karriär: *”Problemet som helhet är nog inte antifeministiskt utan problemet ligger snarare i det kapitalistiska synsättet och det blir så otroligt synbart hur företag har makten över våra privata liv.”* (Westerlind, 2014). Sammanfattningsvis så finns det en påtaglig negativ syn på social äggfrysning för att vänta med familjeliv för att satsa på karriär och ge större delen av sin tid till arbetsgivaren. Flera respondenter ser kopplingen mellan tillväxt/ökade krav på prestation och ett minskat fokus på familjeliv och uttrycker att ett sådant bör uppfattas som ett socialt ohållbart samhälle.

6.2. Social äggfrysning och individualism

Välfärd är en aspekt av social hållbarhet, som innebär att människor skall ha en hygglig standard och leva i en trivsamt miljö. Förutom materiellt välstånd kan det också innebära hälsa, trygghet, utvecklings- och utbildningsmöjligheter (Olsson, 2009). Åström (2005) hävdar att samhällen där

man inte vill föda barn inte är hållbara. Hon visar på problematiken som finns i Ryssland, där kvinnor har för dålig välfärd för att vilja föda barn och Japan där kvinnor har fått det för bra för att vilja prioritera barn. I dessa två samhällen blir debatten om social hållbarhet extra tydlig eftersom reproduktion och kontinuitet är hotade till följd av att det föds för få barn (Sanne, 2012). Om vi utgår ifrån diskussionen i tidigare stycke, om att vi går mot ett samhälle där barn och familj inte längre är en prioritet så är det intressant att belysa några aspekter av social äggfrysning. Flera studier visar på en ökning av frivilligt barnlösa kvinnor, som en följd av ett samhälle som försvarar för familjeliv i kombination med karriär. (Bernstein & Wiessman 2014).

I en kvalitativ undersökning där 20 kvinnor intervjuades om social äggfrysning, svarade en stor andel av respondenterna att de skulle kunna tänka sig att frysa sina ägg av den anledningen att samhället är så individualistiskt och fokuserat på självförverkligande att det är svårt att hitta en partner som vill skaffa barn (De Groot et al., 2013). Utifrån detta resultat väcks fler frågor. Väljer kvinnor att inte föda barn för att det är omöjligt att skapa balans mellan familj och karriär och för att människor generellt har blivit för själviska och egocentrerade för att vilja ta sig an barn? Kommer social äggfrysning bidra till att fler kvinnor väljer utbildning och karriär framför att föda barn för att familjeliv blir mindre attraktivt?

För att ett samhälle skall vara socialt hållbart krävs det att alla individer har makt att forma samhället och sina liv (Åström, 2005). I media framställs social äggfrysning som en ”Botox- och Chardonnaylivsstil” som tillämpas av en Bridget Jones-generation. Samhällets syn på vilken tid som anses rätt att skaffa barn är tvetydig. Unga mödrar beskrivs som ansvarlösa tonåringar och äldre mödrar som påträngande och gamla. Enligt Lockwood (2009) hjälper social äggfrysning till att öka spannet på när det är ”rätt tid” att skaffa barn och bidra till att kvinnan själv kan välja när det känns ”rätt”. En annan positiv synvinkel på social äggfrysning kopplat till frihet och självbestämmande, som diskuterades i en av våra fokusgrupper var att kvinnor äntligen slipper oro sig för den biologiska klockans obönhörliga tickande. Många tjejer är stressade redan i tonåren över att de inte ska hinna skaffa barn. Vi märkte att i varje fokusgrupp uttryckte minst en respondent känslor som dessa:

”Livet är skönt just nu. Jag är där jag vill vara och tycker om min frihet. Jag vill inte ha barn just nu men kanske i framtiden, nån gång efter 40. Och då är ju möjligheten att kunna frysa sina ägg toppen.”

”Jag tycker att det är bra att möjligheten finns. Om man vill frysa sina ägg och satsa på sig själv skall inte massa feministiska förespråkare kritisera det valet. Jag tycket att det finns lite power i att kunna få välja vilken ålder vi vill skaffa barn, precis som männen.”

Så visst finns det aspekter av att kunna skjuta upp barnafödande och satsa på sig själv som upplevs positivt och bidrar till ett hållbart samhällsklimat. Viss forskning tyder ju på att social hållbarhet främst handlar om makt att forma sitt eget liv.

Dock uppfattade en större andel av våra respondenter möjligheten att skjuta upp familjeliv och satsa på karriär *inte* som en frihet eller ens socialt hållbart. Detta är några av uttalandena som gjordes i fokusgrupperna:

”Det är inte hållbart om alla skulle börja frysa sina ägg för att familjeliv inte passar en just nu. Då kanske man skall hoppa över barn och tänka på sig själv under resterande delen av livet också. Eller skaffa en hund.”

”Ytterligare en sak att som kvinna stressa ihjäl sig över. Att inte kunna göra karriär om man inte väntar med familj är ju jättestressande.”

”Det finns ingen frihet i att jag först måste arbeta i flera år för att göra karriär och sen ha småbarn i massa år. Då blir det ju snarare något som begränsar mig istället för att ge mig frihet.”

”I mina öron låter hela grejen konstig. Jag skulle bli väldigt misstänksam mot en arbetsgivare som erbjuder detta. Det verkar inte hållbart över huvud taget.”

I det svenska samhället associerar vi social hållbarhet med att kunna förverkliga det liv vi önskar för oss själva, att kunna förverkliga våra drömmar om hus och hem och att uppleva trygghet och stimulans (Sanne, 2012). I en omfattande undersökning, som genomfördes 2010 gjordes ett försök att kartlägga vilka kvinnor som var positivt inställda till att frysa sina ägg av sociala skäl.

I resultatet av undersökningen visade det sig att nästan uteslutande alla som svarade ja drevs av en önskan att klättra på en karriärstege (Martin, 2010). I undersökningen ingick även att kartlägga hur dessa kvinnor porträtterats i media.

En intressant iakttagelse är att kvinnorna i vår egen undersökning, som är positiva till social äggfrysning, besitter samma karaktärsdrag som framkom i Martins (2010) kartläggning. Om man skulle göra ett försök att kategorisera de kvinnor som vill stanna den biologiska klockan och ta kontroll över sin framtid så skulle följande attribut tillskrivas dessa: västerländska karriärskvinnor, singlar, liberala, högutbildade, högkonsumerande, fritänkande och individualistiska (Martin 2010). De som gör en positiv koppling till social äggfrysning och social hållbarhet, enligt västerländska mått är alltså liberala och högutbildade singelkvinnor. På vilket sätt kan detta vara problematiskt?

Enligt Harwood (2009) så representerar social äggfrysning en individualistisk, teknisk lösning på ett socialt och politiskt problem. Det är problematiskt att nyliberala perspektiv på samhället ignorerar de större strukturella problemen (Harwood, 2009). Det är ett socialt problem att västerländska välbärgade kvinnor inte vill eller känner att de är i en position att skaffa barn, när det är biologiskt uträknat att skaffa barn (Bernstein & Wiessman, 2014). Konservativa forskare spaltar upp ännu en anledning till varför det är problematiskt och socialt ohållbart att äggfrysning av sociala skäl blir mer accepterat. Det normaliserar flera olika förhållanden och partnerskap istället för att se äktenskap som något att föredra. Alltså att ”instabila former av förbund” uppmuntras och tanken på att bilda familj med sin äkta hälft hamnar längre ner på prioriteringslistan. Barn som föds in i ”instabila former av förbund” har en tendens att själva se detta som normalt (Mills, 2011). En av vår mer liberala fokusgruppsdeltagare håller inte med:

”Vi lever i ett modernt samhälle och det är bara löjligt och bakåtsträvande att försöka mota bort och tycka att det inte är välkommet i vårt samhälle. Jag är helt säker på att många kvinnor vill och kommer att frysa sina ägg för att förverkliga sig själva. Men de kanske håller tyst om det på grund av det mothugg som jag upplever i denna diskussion just nu.”

Detta är ytterligare en indikator på att fenomenet får störst slagkraft i moderna, individualistiska samhällen och på företag som Apple och Facebook.

6.3. Social äggfrysning och ökad konsumtion

Om vi övergår till ansvarstagande för vår livsstil och att social hållbarhet handlar om att bromsa överkonsumtion så finns det många intressanta aspekter av social äggfrysning. Teorin visar att vi, i vårt moderna samhälle, arbetar mer än någonsin (Sanne, 2007, 2012, Mont et. al, 2013). Vi har en syn på hållbarhet som innebär att arbetskraften skall användas för att skapa ekonomisk tillväxt och vi har en politik som under den senare tiden kommit att handla om att människor måste arbeta mer. Det märks i politiska debatter där ”arbetslinje” är ett vanligt förekommande ord. Vår politik och samhällsapparat uppmuntrar människor till förvärvsarbete och allt som skapar arbetstillfällen (Sanne, 2007). En gemensam slutsats bland våra respondenter, såväl som bland forskare är att social äggfrysning resulterar i barnafödande i högre ålder och med det följer att fler kvinnor får chans till mer tid för förvärvsarbete (Balwin et. al. 2014). Vi utgår alltså ifrån att äggfrysning till förmån för karriär är en företeelse som kommer att bidra till att fler förvärvsarbetar. Men sedan skiljer sig slutsatserna åt då det finns både negativa och positiva aspekter av att låta förvärvsarbete komma i första hand.

I och med att vi arbetar mer har vi ökat vår konsumtion. När lönen ökar, ökar också konsumtionen (Sanne, 2012). Sverige har lämnat knapphetsekonomin för en ymnighetsekonomi som är både ekologiskt och socialt ohållbar. Barnfamiljer och ensamstående har på senare tid ökat sina utgifter, inte främst för basala nödvändigheter utan för andra typer av konsumtion såsom högre standard på boende, dyra fritidsaktiviteter, resor, teknisk utrustning och annat som förbrukar pengar (Sanne, 2007). Är social äggfrysning en företeelse som kan kopplas ihop med detta? Flera deltagare i våra fokusgrupper indikerade att det fanns en önskan att kunna ägna sig åt förvärvsarbete för att kunna konsumera saker som resor och dyrare hobbies och att social äggfrysning kan hjälpa till:

”Jag vill ha mer ut av livet än bara familj. Medan jag är hyfsat ung vill jag hinna resa och upptäcka saker, något som naturligtvis blir svårare med barn.”

”Om jag hade haft barn skulle jag inte kunnat komma upp till den positionen jag har idag. Och då hade jag inte haft råd eller möjlighet att resa utomlands.”

”Absolut skapar äggfrysning möjligheter för den som inte vill skaffa barn utan göra annat först. Typ jobba, resa, tjäna pengar, dejta...”

Sammanfattningsvis kan vi säga att våra respondenter kan bekräfta kopplingen mellan social äggfrysning och ökad konsumtion. Men det är ju inte bara ensamstående karriärskvinnor som kan tänka sig att frysa sina ägg, som vill konsumera mera. Goold & Savulescu (2009) hävdar att det är positivt att kvinnor kan fördröja barnafödande tills de är finansiellt redo för föräldraskap och kan erbjuda barnet större möjligheter i livet. Barn innebär en ekonomisk stress och kan vara en anledning till att nästan 10% av alla kvinnor väljer att skaffa sitt första barn efter 35 års ålder. Det finns många fördelar med att kunna förlänga den biologiska klockan och en av dessa är större möjligheter att skaffa en god privatekonomi för att kunna möta de utgifter ett barn kräver. Ett stabilt äktenskap med en god ekonomi underlättar familjelivet (Goold & Savulescu, 2009). Social äggfrysning erbjuder inte bara karriärskvinnor ökad konsumtion innan de skaffar barn, utan erbjuder även att kunna behålla en hög konsumtion när dessa kvinnor väl bestämmer sig för att skaffa familj. Det kostar att skaffa barn i vårt samhälle och även barnfamiljerna har höjt sin levnadsstandard och ökat konsumtionen. Stockholmsfamiljers fritidsvanor är ofta så dyra att de äventyras av att minska inkomsterna (Sanne, 2007). En kvinna i en av fokusgrupperna uttryckte:

”Det är dyrt att skaffa barn har jag hört. Läste nån undersökning från Swedbank att ett barn kostar långt över 1 miljon kronor fram till sin 19-årsdag.”

Gudrun Schyman (2015) säger att det går att framställa äggfrysning av sociala skäl som en modern variant av att främja kvinnors möjligheter att kunna göra karriär och tjäna pengar. För en enskild kvinna, i ett enskilt fall, kan det kanske vara en lösning, men om vi ser på erbjudandet i ett större sammanhang lyser larmet rött (Schyman, 2015). I sammanhanget som belyser ökad konsumtion som något socialt ohållbart, ser vi att det finns negativa konsekvenserna av social äggfrysning till förmån för karriär, då det kan antas bidra till ökad konsumtion.

6.4. Social äggfrysning och mindre fritid

Den mest felaktiga myten i vårt samhälle just nu är den starka tilltron till att innehav av mer pengar ger oss mer lycka och välbefinnande. En livsstil som innebär mindre ägande och mer

fritid skulle ge större social hållbarhet ur ett hälsoperspektiv (Mont et. al., 2013). Människor jagar högre inkomst och högre materiell standard och sin jakt på lycka offerar man familjeliv och hälsa (Easterlin, 2003). Forskare menar alltså att konsumtion och ökad materiell standard inte bara är ekologiskt ohållbart utan även socialt ohållbart för att vi blir olyckliga och isolerade. Studier visar att personer med starka band till familj lever längre och har bättre hälsa samt en ökad kapacitet att återhämta sig från sjukdom än socialt isolerade och ensamma individer (Gertzén och Henningsson, 2012). Flera forskares recept på en bättre och mer hållbar samhällsutveckling innebär att dra ner på konsumtion och arbeta mindre (Easterlin, 2003, Sanne, 2007, 2012, Fuehrer, 2010, Oates et.al., 2006). Mer fritid ger mer tid att förverkliga drömmar om skapande och verksamhet utanför lönearbetet (Sanne, 2012). De individer som applicerar ”mindre är mer” hävdar att de har tid att njuta av enkla nöjen men framför allt att chansen att umgås med familjen ger en större belöning än karriärframgång (Oates et.al., 2006). Om nu forskare hävdar att vi mår bättre och att det är mer socialt hållbart att arbeta mindre, vara mer lediga och umgås med vår familj så är ju inte social äggfrysning något som har visat sig bidra till detta. En av våra respondenter uttryckte något intressant:

”Det är logiskt att en kvinna med hög inkomst inte vill gå ner i månadsinkomst, som en föräldraledighet innebär. Då måste hon ju göra avkall på vissa saker, typ det lilla extra lyxiga.”

Detta kan alltså väcka spekulationer om att kvinnor, som fryser sina ägg för att utbilda sig och göra karriär, vill sedan ändå inte vara föräldralediga när de väl skaffar barn för att de vant sig vid en högkonsumerande och socialt ohållbar livsstil. Föräldraledigheten är en av de få ledigheter där det är tillåtet för anställda att unna sig fri tid, som inte anses vara satsad på utav lathet, låg arbetsmoral etc. (Fuehrer, 2010). Hur socialt hållbart blir det om den enda ledighet, förutom sommarssemester och helger, man egentligen har i sin karriär upplevs som icke-önskvärd eller inte uttagbar för att man vägrar gå ner i inkomst. Kan social äggfrysning vara något som trycker undan/förminska den rätt till ledighet som föräldraledigheten ännu är här i Sverige? Några deltagare i fokusgruppen uttryckte sig såhär:

”Det är rätt puckat att som företag betala sina anställda för att frysa sina ägg i tron att de skall välja karriären och inte göra ett uppehåll i sin tjänst för att vara föräldraledig. Kvinnor som vill göra karriär kommer inte att ta ut föräldraledighet ändå. De ploppar ut ungen, och låter Nannyn

ta hand om barnet för att kunna vara tillbaka på jobbet inom en vecka. Social äggfrysning ändrar inget för sådana kvinnor.”

”Karriärskvinnor hittar ett sätt att skaffa barn under karriären så att det inte märks. De skaffar barn men är inte intresserade av familjeliv.”

”Det är inte vanliga arbetarkvinnor som kommer att frysa sina ägg. Det är de kvinnor som redan har gjort karriär, har en hög position och en hög lön. Anser de att en graviditet och förlossning sätter käppar i hjulen så skaffar de kanske en surrogat.”

Flera av våra respondenter indikerar alltså antaganden om att äggfrysning till förmån för karriär inte kommer att bidra till att färre tar ut föräldraledighet, då de som vill vara på jobbet kommer att vara det oavsett om möjligheten att frysa ägg och skjuta upp familjelivet existerar eller inte. Det kanske innebär att de kvinnor som väljer att frysa sina ägg till förmån för karriär inte kan anses offra familjelivet för karriären eftersom de förmodligen hade valt bort familjelivet till förmån för karriär, även om de skaffat barn.

6.5. Makt över sin reproduktion och könsroll

Ett samhälle som inte är jämställt är inte heller hållbart (Åström, 2005). Social hållbarhet inte får handla om att bevara sociala orättvisor, patriarkat och kvinnoförtryck som förekommer i många kulturer. I ett samhälle som är jämställt, skulle alla kvinnor vilja skaffa barn i ung ålder (Sanne 2012). Social äggfrysning är en teknisk lösning på ett socialt problem och sådana lösningar på sociala problem är otillräckliga och resulterar ofta i ytterligare förtryck av missgynnade grupper (Bernstein & Wiessman 2014). En kvinna i vår fokusgrupp uttryckte:

”Hela grejen är ett osunt förhållningssätt till kvinnor som ger osunda förväntningar. Social äggfrysning kommer inte att förändra något för jämställdheten, på arbetsplatsen eller i privatlivet. I vilka avseenden på social hållbarhet kopplat till minskade skillnader skulle social äggfrysning kunna vara positivt?”

Ett jämställt samhälle innebär lika möjligheter till fria livsval. Det innebär också möjlighet att utbilda sig och ha makt över sitt liv (Johnsson-Latham, 2007). Förespråkarna för äggfrysning av

sociala skäl radar upp följande resonemang. Män har alltid kunnat bestämma en passande tidpunkt i livet att skaffa barn och det vore orättvist att neka kvinnor den valmöjligheten. Våldigt sällan diskuteras mäns lämplighet som förälder vid en högre ålder. Varför skulle då kvinnans lämplighet som äldre förälder ifrågasättas och diskuteras? (Bernstein & Wiessman 2014). Män kan redan njuta av valmöjligheten att skaffa barn närsomhelst i livet. Det är inte ovanligt att en man blir pappa i 50-års åldern och när det händer så skålas det på puben och hans vitalitet hyllas. Men när en kvinna erbjuds samma möjlighet via social äggfrysning så ifrågasätts det (Goold & Savulescu, 2009). Åström (2005) håller med om att män har fler valmöjligheter i livet, större sexuell frihet och reproduktiv hälsa. Ett par av våra respondenter kunde också se social äggfrysning som en möjlighet till minskade skillnader i reproduktiva beslut:

”Att frysa ner sina ägg kan ses som en liten försäkring om en chans att skaffa barn i ganska hög ålder, även om det i vanliga fall skulle varit för sent”

Om vi stannar lite vid diskussionen kring barnafödande vid hög ålder så är det mer problematiskt än att bara se det som att kvinnor ges samma chans som män. De potentiella fördelar som skulle kunna finnas med att skaffa barn senare i livet har vi redan varit inne på tidigare i analysen. Tid till att utbilda sig och jobba upp en god ekonomi och hinna ”leva livet” innan det är dags för barn. Goold & Savulescu (2009) vågar påstå att föräldraskap i högre ålder är att föredra för att en graviditet kan upplevas positivare när man är äldre och är mer förberedd och hängiven till sin föräldraroll. Empiriska bevis finns för att färre äldre mödrar får förlossningsdepressioner och en äldre mamma är mer mogen och känslomässigt stabil att hantera tonårsdramatik (Goold & Savulescu, 2009). Vi gör inget ställningstagande till deras påståenden utan vill bara redogöra för vad deras forskning kring social äggfrysning säger sig visa på. Det finns även en skara som inte håller med. Den potentiella sociala och känslomässiga ohälsan, som kan vara ett resultat av att som barn växa upp med äldre föräldrar, är inte att förringa (Harwood 2009). Våra respondenter uttrycker:

”Tror inte det är optimalt att skaffa barn efter 40. Jag tror att 20 – 30 år är den bästa åldern att ha små barn.”

”Jag tror inte det bara är äggen som får sämre kvalitet efter 40 år. Livmodern och kroppen i allmänhet känns mindre lämpad att bära och föda barn än när man är 25 år.”

”Det är skadligt att hålla på med hormonbehandlingar och vi vet nog ännu inte de negativa konsekvenserna av att hålla på att mecka med våra kroppar. Den naturliga gången är att bli gravid när våra kroppar kan och vill.”

”Det är en myt att äggen är bra fram till 40 år. Vid 20 års ålder är äggen bäst. Efter 30 år försämras de avsevärt. Så det finns en stor fara med att kvinnor börjar vänta med att skaffa barn tills de är över 40 år och då dessutom med ägg som plockats ut när de är 35 år.”

Anledningen till varför vi vill belysa fenomenet kopplat till barnafödande vid hög ålder är för att det finns aspekter av det kopplat till social hållbarhet. Frågor som rör befolkningen och dess rättigheter kan kopplas till reproduktion och sexuella rättigheter. En förutsättning för hållbar utveckling är att alla människor, oavsett ålder, kön eller sexuell läggning, kan fatta självständiga beslut om sin sexualitet och sitt barnafödande. Social hållbarhet är omöjligt att uppnå om inte människor får styra över sina egna liv genom att ha kontroll över sin reproduktion (Bernstein & Hansen, 2006, RFSU, 2009). Att social äggfrysning har med kontroll av reproduktion att göra är tydligt. Goold & Savulescu (2009) säger att äggfrysning definitivt erbjuder en möjlighet för kvinnor att förändra normen och utöva kontroll över reproduktionen, tillsammans med preventivmedel, aborträttigheter och andra fertilitetsbehandlingar (Goold & Savulescu, 2009). Harwood (2009) menar att beslut om reproduktion är komplext och förknippat med bredare sociala, strukturella och ideologiska faktorer som denna lösning inte utmanar. Social äggfrysning antyder att reproduktivt beslutsfattande effektivt kan reduceras till *”ett individuellt val kvinnor har bland en rad av tillgängliga möjligheter till ökad frihet”* (Harwood 2009). Ett par av våra respondenter uttryckte:

”Jag avskyr sådant som handlar om att forma våra barn utefter våra preferenser. Till exempel att kunna välja genuppsättning och plocka bort barn med oönskad koromosomaluppsättning. Att kunna bestämma när och hur de skall komma till bådar inte gott för framtiden. Det finns en anledning till varför vi inte är fertila när vi passerat en bit över 40 år.”

”Social äggfrysning är ett hån mot vår reproduktionsgåva. Vi borde istället omfamna den gåvan och inte ställa oss över den genom experiment.”

Vi uppfattar att de positiva aspekterna av social äggfrysning kan kopplas till individualism men när man sätter dessa aspekter i ett socialt hållbart samhällsperspektiv blir det problematiskt. Kan social äggfrysning verkligen kallas för en valmöjlighet som skapar frihet och hjälper kvinnor att själva definiera sin könsroll? Petropanagos (2010) frågar sig om äggfrysning av sociala skäl ens kan betraktas som ett fritt val. Istället bör det betraktas som en produkt av ett komplext system av personliga, sociala och politiska faktorer där man istället bör se på fenomenet som en "omständighet" och inte ett "val". Det är att betrakta som ett konstruktivt svar på ett förändrat samhälle (Petropanagos, 2010). Å andra sidan säger Bernstein & Wiessman (2014) att social äggfrysning i allra högsta grad bör betraktas som en valmöjlighet. Det är inte en åtgärd som kvinnor tvingas ta till för att överleva i ett orättvist samhälle utan ett sätt för kvinnor att markera att de kan ta kontroll och bryta traditionella mönster och förväntningar (Bernstein & Wiessman 2014). Det är intressant att titta på social äggfrysning som en möjlighet att förändra könsrollerna. Olika könsroller präglar samhällen i stort och påverkar individers möjligheter att få gehör för sina livsprioriteringar (Johnsson-Latham, 2007). Även i det svenska samhället finns det en manlig försörjarnorm som hänger ihop med en kvinnlig ansvarsnorm för hem och barn (Larsson, 2012). Callahan (2009) hävdar att övergången till senare barnafödande ofta tillskrivs positiva förändringar i könsroller. Tillsammans med ökad tillgång på preventivmedel så syns en tendens till att kvinnor vågar bryta normer och sociala strukturer (Callahan 2009).

6.6. Företagens ansvar för balans mellan arbete och familjeliv

Social hållbarhet handlar om att relationen arbete-hem måste fungera. Relationen är som bäst ansträngd och som värst dysfunktionell. Detta indikerar att människor i vårt samhälle inte får livspusslet att gå ihop (Jarvis et.al 2001). Privatlivet har kommit i kläm för att marknaden inte är anpassad för att kunna kombinera arbete och familj. Detta borde ses som ett allmänintresse eftersom det påverkar organisationer, samhället och familjers vardag och välmående. Det går inte att blunda för att det är ett socialt ohållbart dilemma när familjeliv blir lidande på grund av marknadens höga krav på individen (Bourke, 2012). Förutsättningarna skiljer sig mellan män och kvinnor gällande karriär och arbetsliv. Föräldraskap innebär inte ett avbrott i karrären för män på

samma sätt som för kvinnor (Ezzedeen & Ritchey, 2009). Det är i diskussionen om skillnader och jämställdhet i balansen mellan arbetslivet och familjeliv som det går att finna de mest markanta ställningstagandena till social äggfrysning. Nedan kommer vi att presentera resonemang från fokusgrupperna kring social äggfrysning som motverkar minskade skillnader i balansen mellan arbetslivet och familjelivet och därmed hämmar social hållbarhet:

”Social äggfrysning hjälper till att befästa tanken om barn och karriär som varandras motpoler. Dessutom förstärker fenomenet bilden av barn och familjebildning som en kvinnlig angelägenhet. Det som håller kvinnor tillbaka i karriären och håller deras löner nere är att de väljer att skaffa barn. Helt sjukt...”

”Det är ett känt faktum att det dubbla ansvar som kvinnor har, både som karriärskvinna och huvudansvarig för föräldraskapet, får många kvinnor att gå på knäna. Arbetsmarknaden är utformad efter männens liv, därför blir det svårt att förena med föräldraskap. Social äggfrysning gör inget för att förändra den utformningen.”

”Att äggfrysning kopplas ihop med arbetsliv indikerar att arbetsgivaren inte ser föräldraskap som förenligt med karriär. Och att ansvaret för familj åter läggs på kvinnan.”

”Vill man ha en karriär istället för familj så är det bara att acceptera att man kanske inte bör skaffa barn för det går inte att kombinera de två”

Det starkaste resonemanget för social äggfrysning som en **främjande** åtgärd för minskade skillnader ger Goold & Savulescu (2009) där de argumenterar för att äggfrysning är en möjlighet för kvinnor att uppnå sina karriärsmål och kunna arbeta tillräckligt länge och intensivt för att ta sig upp till positioner för att kunna ändra orättvisa samhällsstrukturer (Goold & Savulescu, 2009). Ur ett socialt hållbarhetssyfte håller detta argument då kvinnor som får chans att inta beslutsfattande positioner har bättre förutsättningar att leva det liv de själva önskar (Åström, 2005).

Allt fler kvinnor satsar på professionella yrken där utbildningen bidrar till en karriär. Då krävs heltidsarbete utan avbrott, högt engagemang, tillgänglighet och fokus på kompetensutveckling

för att möta de krav som företag idag ställer på sina medarbetare. Detta har lett till betydande problem för kvinnor som vill satsa på en karriär och familjeliv på samma gång (Bourke, 2012). Nutidens kvinnor finner sig inte i att välja mellan karriär och familjeliv, på ett sätt som kvinnorna gjorde på fyrio- och femtotalet. Nuförtiden ser kvinnorna båda delar som en viktig del av livet och kämpar med att kunna kombinera de två (Wahl et. al., 2011). Vi håller med om att denna situation är socialt ohållbar och anser att konflikten bör ses som ett stort samhällsproblem. Förespråkarna till social äggfrysning hävdar att detta kan vara en lösning på att kunna äta kakan och ha den kvar. Alltså kunna satsa på karriären först och sen njuta av efterrätten; familjen. En debattartikel i The New Yorker från 2014 ifrågasätts det om social äggfrysning till förmån för karriär verkligen är till för att hjälpa kvinnor eller om det faktiskt är företagen själva som tjänar mest på förmånen - inte de kvinnor som går med på att vänta med att bli gravida. Risken är att man som företag signalerar ut att barn är en belastning för karriären och att alternativet till äggfrysning för en modern karriärkvinna i själva verket handlar om att inte skaffa barn över huvud taget om man vill klättra på karriärstegen: *“Better an iBaby than no baby at all”* (Mead, 2014).

En av våra fokusgruppsrespondenter påminner om att föräldraskap missgynnar karriären för både män och kvinnor:

“Föräldraledighet är ju inte enbart ett kvinnoproblem utan att det handlar snarare om ojämställdhet mellan föräldrar och icke-föräldrar.”

Äggfrysning som löneförmån riktar sig enbart till kvinnor och en respondent uttryckte sina åsikter om orättvisheten i detta:

"Jag är bekant med en man som hade nekats förlängd provanställning på grund av att han skulle bli pappa. Så varför är det bara kvinnor som erbjuds att frysa in sina ägg av företagen, får männen inte frysa sina spermier? Företagen som erbjuder det förstärker ju bilden av att det är vi kvinnor som är problemet, genom att erbjuda äggfrysning men inte spermiefrysning!"

Man skulle med andra ord kunna se löneförmånen äggfrysning som en ojämsälld lösning på ett problem som finns för båda könen.

6.7. Social äggfrysning och företagens inblandning i privatlivet

Nu när social äggfrysning har kopplats till organisation och arbetsliv genom införandet av löneförmånen så kan det anses ha gett legitimitet till av att företag får större inblick i medarbetarens privatliv. Många kvinnor i fokusgrupperna ifrågasätter vad arbetsgivaren har att säga till om när det gäller familj, den egna kroppen och möjligheten att bli gravid.

Oavsett uppsåt från arbetsgivaren så tycker många att social äggfrysning kopplat till arbetsliv känns som ett intrång på privatlivet. Linda Westerlind på Folkbladet tycker att det signalerar att graviditeter inte är önskvärda under ens tid på företaget. Det ger signaler om att familjevården inte hör hemma här då det kan störa produktionen och det är något som kommer ställa kvinnor mot varandra på arbetsplatsen, i klart högre utsträckning än vad som sker i dagsläget. De kvinnor som är villiga att skjuta upp sin fertilitet mot de kvinnor som inte vill det (Westerlind, 2014). Gudrun Schyman frågar sig om äggfrysning är en generös gest från en modern arbetsgivare eller om det är ännu ett uttryck för att livet på allt fler områden ska anpassas till arbetslivets krav? (Schyman 2015). Våra fokusgruppsdeltagare är också skeptiska:

“Vad är nästa steg? Att arbetsgivaren bestämmer vår kost, sömn, hur vi skall bo, hobbies? Arbetsgivaren har absolut inget med familjelivet att göra”.

“Håller med om att det definitivt kan uppfattas som ett sätt att lägga sig i privatlivet och slippa krångla med föräldradigheter med mera.”

“Det där är någonting som arbetsgivaren definitivt skall hålla sig utanför. Varför skulle en arbetsgivare hjälpa till att betala något sånt? Om man nödvändigtvis inte vill eller kan få barn så är det snarare socialtjänsten eller ens försäkringsbolag som skall betala, inte arbetsgivaren.”

”Helt ärligt så skulle jag bli kränkt om jag erbjöds att frysa ägg av min arbetsgivare. Dels för att arbetsgivaren inte har med mitt familjeliv att göra och dels för att det känns känns omoraliskt.

”Känns väldigt creepy att, som arbetsgivare ens tänka tanken att erbjuda något sådant. Även om det är valfritt vill man väl hellre ha andra saker som löneförmån. Typ mer i pension, fler semesterdagar eller högre lön.”

Debatten i media handlar i hög grad om olika uppfattningar kring förmånen och det är svårt att dra generella slutsatser om social äggfrysning till förmån för karriär är någonting positivt eller negativt. Som uppsatsförfattare och objektiva forskare vill vi därför inte ta ställning till om fördelarna eller nackdelarna med förmånen väger över, vilket inte heller syftet med vår uppsats. Vi anser att frågan är mångbottnad och att det istället är mer intressant att belysa hur löneförmånen kan tänkas hänga ihop med företagens ansvar för social hållbarhet i samhället.

6.8. Lagar som främjar social hållbarhet

Bindande lagstiftning är ett effektivt redskap för att förändra ett beteende (Mont et. al., 2013). I Sverige visar det faktum att jämställdhet är en del av svensk lagstiftning, att det är prioriterat här (Åström, 2005). I 5§ i Föräldraledighetslagen står det att lagen ska garantera föräldrar rätten till att vara föräldralediga utan risk för att missgynnas på arbetsplatsen. Arbetsgivaren skall underlätta för både kvinnor och män att förena förvärvsarbete med föräldraskap (DO, 2009). Det är naturligtvis olyckligt att det förekommer företag som bryter mot lagen när det handlar om föräldraskap. Eftersom det finns biologiska skillnader som leder till att kvinnors biologiska klocka tickar snabbare blir därför kvinnan det mer sårbara könet i ett samhällssystem som främjar att man väntar med att föda barn. Istället för att ta tag i problemet med att företag fortsätter att bryta mot Föräldralagen, så finns risken att man kollektivt som samhällssystem skjuter sig själv i foten genom att godkänna någonting som uppmuntrar kvinnor till att vänta med att bli gravida. Vi ser en motsägelsefullhet i att Sverige ger anspråk på att vara ett föregångsland gällande jämställdhet på arbetsplatserna samtidigt som företag börjar applicera en förmån som av såpass många uppfattas motarbeta jämställdhet och de åtgärder i samhället som strävar till att utjämna balansen mellan arbete och familjeliv. Några fokusgruppsdeltagare uttryckte:

”Jag tror definitivt inte att företag ens på riktigt kan tro att social äggfrysning är en jämställdhetsåtgärd eftersom man ändå inte får hindra en kvinnas karriär på grund av att hon

blir gravid och skall vara mammaledig. Går man ut och säger att äggfrysning är något som främjar karriären så skjuter man ju sig själv i foten som arbetsgivare. Det finns ju lagar om detta. Man skall, enligt lag kunna göra karriär som kvinna oberoende av om man tar ett avbrott i arbetet för att bilda familj.”

“Ett modernt företag uppmuntrar anställda, oavsett kön, att vara lediga med sina barn och kompenserar eventuellt lönebortfall vid föräldraledigheten. Vi vet alla att när livet är i balans blir också arbetet mer produktivt och kreativt. Det är dags att tänka om!”

Att medarbetare vill kunna satsa på familj utan att arbetet missgynnas är ett praktiskt problem ute på svenska arbetsplatser som går att betrakta både ur ett individualistiskt perspektiv och ett arbetsgivarperspektiv. Från företagets synvinkel kan det vara lönsamt att erbjuda sina medarbetare verktyg för att underlätta kombinationen av familj och karriär (exempelvis genom att erbjuda flexibel arbetstid) om man antar att det är ekonomiskt, socialt och konkurrensstrategiskt ohållbart att missgynna föräldrar som vill göra karriär.

På grund av biologiska skillnader och sociala mönster är det främst kvinnor som högre utsträckning inte når lika långt i karriären, vilket har fått konsekvenser såsom att vi har proportionerligt få kvinnor i styrande positioner i Sverige. Ur ett socialt hållbarhetsperspektiv rimmar det också dåligt med att ta tillvara på mänskliga resurser på en arbetsplats där människor tillåts att utvecklas i ett jämställt klimat. Vi ställer oss därför frågan om social äggfrysning skulle kunna vara en snabb praktisk lösning på ett långsiktigt teoretiskt problem. Här finns en kunskapslucka som handlar om hur man kan underlätta för kvinnor att göra karriär och optimera ett socialt hållbart samhälle. Vi kanske snarare behöver förändrade samhällsstrukturer än medicinska tekniker för att snabbt lösa ett underliggande strukturellt och socialt problem gällande social hållbarhet?

Social äggfrysning kan anses vara motsägelsefullt ur ett hållbarhetsperspektiv. Å ena sidan underlättar det för kvinnor att skjuta upp graviditet och spara den till ett senare tillfälle, för att kunna lägga mer av sina tidsmässiga och ekonomiska resurser på karriär och konsumtion, vilket både individen och företagen kan tjäna på i ett konsumtionssamhälle. Å andra sidan konsolideras strukturer som omöjliggör föräldraskap i kombination med karriär och som därmed diskriminerar

karriärkvinnor, vilket leder till att företagen går miste om värdefulla mänskliga resurser i ett mer socialt hållbart samhälle.

Slutligen vill vi poängtera att teorier och modeller är en förenkling av verkligheten och att man därmed riskerar att missa aspekter som vi behöver ta hänsyn till. Detta gestaltas förhoppningsvis i vår uppsats med att godkännandet av social äggfrysning som löneförmån skedde utan att ta hänsyn till hur det togs emot i samhället och hur människor skulle tänkas reagera. Vilka långsiktiga konsekvenser social äggfrysning till förmån för karriär har haft för social hållbarhet kan vi ännu inte svara på utan att göra spekulationer men vi ser tydliga kopplingar till hur denna tvärvetenskapliga fråga kan tänkas hänga ihop med social hållbarhet både ur ett individualistiskt medarbetarperspektiv och företagets perspektiv med fokus på strävan efter ansvarstagande för ett socialt hållbart samhälle.

7. Slutsats

Bevisligen så skapar social äggfrysning en möjlighet för kvinnor att utbilda sig och göra karriär för att de kan skjuta upp barnafödandet tills de nått sina mål. För de kvinnor som har en önskan att satsa på förvärvsarbete och bygga upp en karriär och upplever att barnafödande och familjeliv sätter käppar i hjulen, kan social äggfrysning alltså uppfattas som positivt och främjande för ett socialt hållbart samhälle. Social äggfrysning kan vara hållbart i ett samhälle som värderar tillväxt och makt över sin livssituation. Exempel på upplevda positiva konsekvenser är att kvinnor får möjlighet till högre positioner och mer makt är att de kan bygga upp en bättre ekonomi för sig själva och för sin framtida familj, de kan förverkliga sig själva, de tar sig upp till beslutsfattande positioner. I förlängningen skulle detta kunna leda till ändrade samhällsstrukturer när kvinnor får större chans att påverka och kan utmana de traditionella könsrollerna.

Upplevda negativa konsekvenser är att kvinnor visserligen kan satsa mer på förvärvsarbete och bygga upp en karriär men att färre barn föds, kärnfamiljen hotas, synen på att familjeliv inte kan kombineras med arbete befästs och så vidare.

Vår frågeställning löd: *Hur kan social äggfrysning, till förmån för karriär, tänkas förhålla sig till social hållbarhet och en hållbar samhällsutveckling?*

När karriär och arbete blir viktigare än familjeliv ökar produktion och ekonomisk tillväxt i samhället, vilken är ekologiskt och socialt ohållbart. Dels för att bättre privatekonomi ökar konsumtionen, som tär på jordens resurser men framförallt har visat sig leda till psykisk ohälsa och ekonomisk stress över att kunna upprätthålla en ökad levnadsstandard.. Bättre ekonomi i kombination med självvald barnlöshet bidrar till ett mer individinriktat samhälle där fokus ligger på hedonistiska upplevelser och självförverkligande. Vi har i denna uppsats kartlagt olika ståndpunkter och synsätt men låter det vara osagt om social äggfrysning kopplat till karriär kommer att förändra samhället till det positiva genom att skapa sociala strukturer som bidrar till social hållbarhet - eller om fenomenet istället konsoliderar sociala strukturer som inte är hållbara och därmed blir kontraproduktivt.

Vi lämnar det även öppet för läsaren att själv göra kopplingar och se andra perspektiv på social äggfrysning och social hållbarhet än de som vi berört i denna uppsats.

8. Egna reflektioner

Nya frågeställningar och intressanta tankar som uppkommit under arbetets gång men som inte faller inom ramen för undersökningen. Förhoppningen är att detta avsnitt med egna reflektioner ger en mer mångfasetterad bild av fenomenet. Här tar vi upp sådant vi finner intressant men som passar in i forskningssyftet. Slutligen ger vi förslag till vidare forskningsområden.

Under arbetets gång med uppsatsen har vi funderat över vad ett, från början amerikanskt, fenomen har i svenskt arbetsliv att göra. Vilken betydelse kan skillnader i exempelvis ledarskapskultur, företagskultur och samhällsstruktur tänkas ha för mottagandet i Sverige? Arbetsgivarens roll i USA skiljer sig från arbetsgivarens roll i Sverige. Svenskt arbetsliv är mer strikt lagstadgat gällande diskriminering, i Sverige har vi ett välutvecklat socialförsäkringssystem och är ett (självutnämnt?) föregångsland i jämställdhetsfrågor. Vi tror även att fackförbundens roll underlättar för oss som enskilda arbetstagare i Sverige att hävda våra rättigheter gentemot arbetsgivaren. Förutom dessa skillnader så ser kopplingen mellan social äggfrysning och arbetsliv annorlunda ut, där amerikanska arbetsgivare betalar hela kostnaden för äggfrysning medan löneförmånen i Sverige tillåter en del av kostnaden att dras av för att bli en skattelättnad. Är detta en anledning till att fler kvinnor i USA utnyttjar förmånen? Kan det liknas vid att man tar en gratis karamell fastän man inte sugen, och att fenomenet därför har blivit mer populärt i USA än i Sverige? Har reaktionerna ens varit mer positiva i USA, eller är det bara företagens sätt att marknadsföra social äggfrysning kopplat till karriär som gör att vi upplever att det uppfattas annorlunda? Det finns väldigt mycket kritik även i amerikansk media mot fenomenet men de företag som började med detta, Apple och Facebook, har inkorporerat det i företagskulturen och mellan raderna kan vi utläsa att dessa företag utger sig att bidra till social hållbarhet med hjälp av att erbjuda unga kvinnor en ny möjlighet.

I Sverige ser vi en försiktighet bland företagen som verkar avvakta med att gå ut med detta i media och hellre låter Benify ta den mediala uppmärksamheten. Vi antar att detta kan ha att göra med att man vill utge sig att vara politiskt korrekt och inte bidra till ett ohållbart samhälle. Om man som företag är rädd att uppfattas på fel sätt i en kontroversiell debatt och hemliggör ett

fenomen som detta, ser vi en risk att motsägelsefullheten bidrar till ytterligare misstänksamhet istället för att öppna upp till en saklig debatt.

Eftersom frågeställningen är komplex så är det tänkbart att fler aspekter än vi tagit med i denna uppsats, kan spela roll i sammanhanget mellan social hållbarhet och social äggfrysning. Exempelvis har vi ställt oss frågan om skillnader i åsikter kan härledas till generationskillnader, könsskillnader eller demografiska skillnader eller om det inte finns någon generell koppling alls? Handlar det i själva verket om skillnader mellan ett "modernt" liv i städer och ett "traditionellt" liv på landet - där utvecklingen inte går riktigt lika fort och det tar längre tid innan nya idéer blir accepterade som norm och får legitimitet? Sociala skillnader och inkomstskillnader kanske spelar större roll än vad vi antagit? Exempelvis är det ju tänkbart att man tycker sig ha mer att förlora på att vara borta från jobbet på grund av föräldraledighet om man tjänar mer pengar, liksom debatten om jämställdhet ibland handlar om att familjer som helhet förlorar mer ekonomiskt på att pappan är hemma från jobbet, när män generellt har högre lön än kvinnor.

Vi har under skrivandets gång fastnat i tankarna om social äggfrysning är en produkt av att vårt samhälle har vissa strukturer (kvinnor inte kan göra karriär och ha familj samtidigt, individualistiskt tänk, viljan att konsumera med mera) eller om samhället har antagit den strukturen på grund av företeelser som social äggfrysning? Har vi skapat fenomen som social äggfrysning för att kunna gå mot ett samhälle vi, enligt våra mått, anser vara socialt hållbart? Eller skapas socialt ohållbara strukturer av sådana här fenomen?

Sammanfattningsvis har vi sett i våra fokusgrupper, att det finns en framtidstro på fenomenet social äggfrysning även bland flera av dem som uttrycker negativa åsikter såsom oro och misstänksamhet i dagsläget. Frågan är då om framtidstron handlar om att man ser detta som en bra metod för att öka den sociala hållbarheten, eller om det snarare handlar om en invänjningsperiod där man tar emot och legitimerar fenomenet trots att det kanske inte bidrar till en social hållbarhet. Vi har även funnit att frågan i hög grad handlar om utvecklingen mot ökad konsumtion och ett individualistiskt samhälle och att detta kan vara socialt, ekonomiskt, och ekologiskt ohållbart. Vi tycker att det är en viktig fråga att lyfta och vi önskar att se en synliggjord dialog kring detta där företagens resonemang gärna får läggas fram mer transparent.

9. Referenslista

9.1. Tryckta källor

Baldwin, K., Culley, L., Hudson, N., Mitchell, H. (2014). "Reproductive technology and the life course: Current debates and research in social egg freezing". *Human Fertility*. Vol.17. Nr.3. Pp. 170–179.

Bernstein, S., Hansen, C., J. (2006). "Public Choices, Private Decisions: Sexual And Reproductive Health And The Millennium Development Goals". UN Millennium Project.

Bernstein, S., Wiesemann, C. (2014). "Should Postponing Motherhood via "Social Freezing" Be Legally Banned? An Ethical Analysis". *Laws*. No. 3. Pp. 282–300.

Bourke, R. (2010). "Do managerial men benefit from organizational values supporting work-personal life balance?". *Gender in Management: An International Journal*. Vol.15. No. 2

Bryman, A., Bell, E. (2011). *Företagsekonomiska forskningsmetoder*. Uppl. 2. Stockholm: Liber.

Callahan, D. (2009). *Women, work and children: is there a solution?* Springer: New York, Pp. 91–105.

Carroll, A. B. (1991). "The Pyramid of Corporate Social Responsibility: Toward the Moral Management of Organizational Stakeholders". *Business Horizon*. Juli-Augusti 1991. Pp. 39-48.

Chandra, V. (2012). "Work-life balance: eastern and western perspectives". *The International Journal of Human Resource Management*. Vol. 23. Nr. 5. Pp. 1040-1056.

De Groot, M., Dancet, E.A.F., Repping, S., Stoop, D., Goddijn, M., Van der Veen, F., Gerrits, T. (2013). "The voice of Dutch women with anticipated gamete exhaustion who consider oocyte freezing to increase their chances on shared parenthood". *Human Reproduction*. Pp. 28-66.

Dijkers, J. van Engen, M., Vinkenburg, C. (2010). "Flexible work: ambitious parents' recipe for career success in The Netherlands. *Career Development International*. Vol. 15. Nr. 6. Pp. 562-582.

Esiasson, P., Gilljam, M., Oscarsson, H. (2007). *Metodpraktikan*. Uppl. 3:3. Stockholm: Norstedts Juridik.

Fuehrer, P. (2010). "Om tidens värde, en sociologisk studie av senmodernitetens temporala livsvärldar". Stockholms universitet. Sociologiska institutionen.

Gertzén, K., Henningsson, G. (2012). "Bilaga nr 2: Fördjupning- samlad bild social hållbarhet och folkhälsa". Verksamhetsplan för Lerums kommun 2012.

Easterlin, R. (2003). "Explaining Happiness". *Proceedings of the National Academy of Science*. P.p. 76-83.

Ezzedeen, S., Ritchey, K. (2009). "Career advancement and family balance strategies of executive women", *Gender in Management: An International Journal*. Vol. 24. Nr. 6. Pp. 381-411.

Goold, I., Savulescu, J. (2009). "In favour of freezing eggs for non medical reasons". *Bioethics*. Vol. 23. Nr. 1. Pp. 47-58.

Giannikis, K., Mihail, M.(2011). "Flexible work arrangements in Greece: a study of employee perceptions". *The International Journal of Human Resource Management*. Vol 22. Nr. 2. Pp. 417-432.

Gullberg, H., Rundqvist, K. (2010). *Arbetsmiljölagen; i lydelse den 1 januari 2010*. Stockholm: Nordstedts Juridik.

Hall, D. T., Richter, J. (1988). "Balancing work life and home life - what can organizations do to help?". *The Academy of Management*. Vol. 2. Nr. 3. Pp. 213-223.

Harwood, K. (2009). "Egg freezing: a breakthrough for reproductive autonomy?". *Bioethics*. Vol. 23. Pp. 39-46.

Henrekson, M. (2004). *Vägar till ökad jämställdhet i svenskt näringsliv*. Stockholm: SNS Förlag.

Jacobsen, D., I. (2002). *Vad, hur och varför?*, Studentlitteratur AB, Lund.

Jarvis, H., Pratt, A., Wu, P. (2001) *The secret life of cities: the social reproduction of everyday life*. Pearson Education, Harlow.

Johnsson-Latham, G. (2007). "En studie om jämställdhet som förutsättning för hållbar utveckling". Rapport till Miljövårdsberedningen, MVB 2007:02.

Larsson, J. (2012). "Studier i tidsmässig välfärd – med fokus på tidsstrategier och tidspolitik för småbarnsfamiljer". Sociologiska institutionen. Göteborgs Universitet.

Lockwood, G. (2009). "Social egg freezing, time to come in from the cold". *Reproductive Biomedicine Online*. Pp. 31-34.

Mattsson, P., Örtenblad, A., (2008). *Smått och Gott om vetenskapliga rapporter och referensteknik*. Lund: Studentlitteratur.

Martin, L. J. (2010). "Anticipating infertility: egg freezing, genetic preservation and risk". *Gender and Society*. Vol. 4, Pp. 526-545.

Mertes, H., Pennings, G. (2011). "Social egg freezing for better not for worse. Reproductive". *Biomedicine Online*. No. 7. Pp. 824-829.

Mills, M. (2011). "Why do people postpone parenthood? Reasons and social policy incentives" . *Human Reproduction Update*. Vol. 17. Pp. 848–860 .

Mont, O., Heiskanen, E., Power, K., Kuusi, H. (2013). *Förbättrat nordiskt beslutsfattande genom att skingra myter om hållbar konsumtion*. Köpenhamn: Nordiskt Ministerråd.

Oates, J., McDonald, S., Young, W. & Hwang, K. (2006). "Toward sustainable consumption". *Psychology and Marketing*. Vol. 23. No. 6. P.p. 515–34

Petropanagos, A. (2010). "Reproductive 'Choice' and Egg Freezing." In *Cancer Treatment and Research*. *Oncofertility*. Pp. 223–235.

Regeringskansliet 2008/09:198 *En jämställd arbetsmarknad – regeringens strategi för jämställdhet på arbetsmarknaden och i näringslivet*. Stockholm.

Sanne, C. (2007). *Keynes barnbarn : en bättre framtid med arbete och välfärd*.
Forskningsförlaget Formas.

Sanne, C. (2012). "Hur kan vi leva hållbart år 2030?". Naturvårdsverket Rapport 6524.

Savulescu, J., Goold, I. (2009). "Freezing eggs for lifestyle reasons". *American Journal of Bioethics*, Vol. 6. Pp. 32–35.

Åström, G. (2005). "Makt att forma samhället och sitt eget liv – jämställdhetspolitiken mot nya mål". Statens Offetliga Utredningar (SOU) 2005:66.

Wahl, A. Holgersson, C. Höök, P. Linghag, S. (2011). *Det ordnar sig: Teorier om organisation och kön*. Lund: Studentlitteratur.

9.2. Internetkällor

Arbsjö, K. (2014). ”Familjeplaner får läggas på is hos Facebook och Apple”. Sydsvenska Dagbladet. Artikel publicerad 15 okt 2014. Hämtad 2015-05-01 från:

<http://www.sydsvenskan.se/kultur--nojen/karin-arbsjo-familjeplaner-far-laggas-pa-is-hos-facebook-och-apple/>.

Association of Business School. (2015). *Academic Journal Guide*. Hämtad 2015-05-10 från:

<http://charteredabs.org/academic-journal-guide-2015-view/>.

DO, Diskrimineringsombudsmannen (2009). *Aktiva åtgärder i arbetslivet – handledning för lika rättigheter och möjligheter*. Hämtas på:

http://www.gu.se/digitalAssets/1296/1296686_Aktiva_atgarder.pdf.

Facebook, 8 oktober 2014, Hämtad 2015-03-15 från:

<http://newsroom.fb.com/news/2014/10/announcing-the-west-women-entering-and-staying-in-tech-mentorship-pilot/>.

Friedman, D. (2014). <http://www.nbcnews.com/news/us-news/perk-facebook-apple-now-pay-women-freeze-eggs-n225011>.

Mead, R. (17 oktober 2014). Hämtad 2015-04-13 från: <http://www.newyorker.com/news/daily-comment/facebook-apple-egg-freezing-benefits>.

Newcomb, & Cold. (17 oktober 2014), Hämtad 2015-03-15 från:

<http://abcnews.go.com/Business/apple-facebook-pay-employees-freeze-eggs/story?id=26189761>.

Nordic IVF Center. (2015). Hämtad 2015-04-15 på: nordicivfcenter.se.

Olsson, S. (2012). “Social hållbarhet i ett planeringsperspektiv”. Hämtad 2015-05-01 på:

<http://www.socialhallbarhet.se/wp-content/uploads/2013/08/Artikel+om+social+hallbarhet.pdf>.

RFSU. (2009). "Global sexualpolitik". Hämtad 2015-04-21 på:

http://www.rfsu.se/Bildbank/Dokument/Fakta/GlobalSexualpolitik_inlaga.pdf.

Schyman, G. (2015). "Feministbrev 116 - Ska arbetslivet ta över själva livet?" Publicerad 30 mars 2015. Hämtad 2015-04-30 på: <http://www.schyman.se/feministbrev-116-ska-arbetslivet-ta-over-sjalva-livet/>.

Westerlind, L. (2014). "Är äggfrysning framtidens feminism?". *Folkbladet*. Krönika publicerad 17 nov 2014. Hämtad 2015-05-06 på:

<http://www.folkbladet.nu/1428550/ar-aggfrysning-framtidens-feminism>.

WHO (2008) World Health Statistics 2008. Hämtad 2015-05-18 på:

http://www.who.int/gho/publications/world_health_statistics/EN_WHS08_Full.pdf.