



**INSTITUTIONEN FÖR KOST-
OCH IDROTTSVETENSKAP**

Kvinnliga ledare verksamma inom foodservice

**Ida Fransson
Johanna Warén**

Kandidatuppsats 15 hp

Program: Kostekonomprogrammet med inriktning mot ledarskap

Vt 2016

Handledare: Kerstin Bergström

Examinator: Anna Post

Rapportnummer: VT16-18



INSTITUTIONEN FÖR KOST- OCH IDROTTSVETENSKAP

Kandidatuppsats 15 hp

Rapportnummer:	VT16-18
Titel:	Kvinnliga ledare verksamma inom foodservice
Författare:	Ida Fransson och Johanna Warén
Program:	Kostekonomprogrammet med inriktning mot ledarskap
Nivå:	Grundnivå
Handledare:	Kerstin Bergström
Examinator:	Anna Post
Antal sidor:	36 (inklusive bilagor)
Termin/år:	Vt2016
Nyckelord:	kvinnliga ledare, foodservice, ledarskap, karriär, genus

Sammanfattning

Foodservice kan likställas med det svenska ordet måltidsservice och innefattar verksamheter inom både den privata och den offentliga måltidssektorn. Foodservice är en bransch som ständigt är i utveckling och där ny kunskap ideligen erfordras. Aktuella ämnen såsom ledarskap och genus har ofta kombinerats i tidigare forskning men debatten angående kvinnligt och manligt ledarskap är även idag ytterst aktuellt. Studien syftar till att erhålla mer kunskap angående kvinnliga ledares syn på sin yrkesroll inom foodservice. Studiens frågeställningar avser att beröra respondenternas syn på karriär, förutsättningar som ligger till grund för respondenternas framgångar i yrkeslivet samt respondenternas uppfattningar om kvinnligt och manligt ledarskap. Studien har gjorts utifrån kvalitativa intervjuer med fyra kvinnliga ledare inom foodservice, varav två från den privata sektorn och två från den offentliga sektorn. Intervjuerna transkriberades och analyserades med hjälp av en kvalitativ innehållsanalys där kategorier utarbetades. Resultatet visar att god självinsikt och positivt tänkande är av stor betydelse för att lyckas i yrkeslivet och att begreppet karriär inte är en drivkraft eller något som respondenterna har i beaktande. Resultatet uppvisar likaså att respondenterna har åtskilliga utbildningar och lång yrkeslivserfarenhet, vilket har bidragit till deras framgångar i yrkeslivet. Prestigelöshet och ödmjukhet är gemensamma karaktärsdrag respondenterna emellan gällande deras ledarskap. Vidare visar resultatet att individen är av den avgörande betydelsen i ledarskapet och att kön inte är betydelsefullt för hur ledarskapet bedrivs.

Innehållsförteckning

Innehållsförteckning	3
Förord	4
Introduktion	5
Syfte	5
Bakgrund	6
Organisationsteori	6
Organisationskultur	7
Foodservice	7
Ledarskap	9
Karriär	12
Motivation i yrkeslivet	13
Genus	14
Jämlika villkor	15
Sammanfattning av bakgrund	15
Metod	17
Studiedesign	17
Urval	17
Datainsamling	17
Bearbetning	18
Analys	18
Metodologiska överväganden	20
Etik	20
Resultat	21
Utveckling och erfarenheter	21
Självsikt och positivt tänkande	23
Flexibilitet	24
Individen	25
Diskussion	26
Metoddiskussion	26
Resultatdiskussion	29
Slutsats och implikationer	33
Referenser	34
Bilaga 1 - Intervjufrågor	37

Förord

Vi vill rikta ett stort tack till våra respondenter för att ni tagit er tid att medverka i vår studie, era svar har varit mycket betydelsefulla för oss.

Vi vill även tacka vår handledare Kerstin Bergström för stort engagemang, god feedback och ovärderligt stöd i denna process. Slutligen ämnar vi tacka Annica Strandh Johansson för inspiration under utbildningens tre år som resulterat till uppsatsidéen.

De båda författarna har bidragit med lika delar var till studien och majoriteten av arbetsprocessen har utförts tillsammans. Nedan visas arbetsfördelningen i en tabell.

Arbetsuppgift	Procent utfört av Ida och Johanna
Planering av studien	50/50
Litteratursökning	50/50
Datainsamling	50/50
Analys	50/50
Skrivande	50/50
Layout	50/50

Introduktion

Att ha en akademisk utbildning i ryggen när arbetslivet påbörjas ger en rad fördelar, bland annat i form av en analytisk och kritisk förmåga. Samhällsvetenskaplig forskning är därav gynnsamt då det ger en medvetenhet och goda insikter som förutom på universitet och högskolor även kan tillämpas inom den privata och den offentliga sektorn (Bryman, 2011). Som ledare eller chef är det av yttersta vikt att ha ett kritiskt förhållningssätt då många beslut kommer att fattas (Thompson, 2015). Akademisk utbildning, ledarskap samt karriär är betydelsefulla ämnen (Aronsson, Hellgren, Isaksson, Johansson, Sverke & Torbiörn, 2012) och som till följd därav ligger till grund för ämnesvalet. Jämställdhet, genus och kvinnor i höga positioner i yrkeslivet har stor aktualitet i Sverige och detta är likaså en faktor som inkluderas i ämnesvalet. På grund av denna aktualitet bedrivs kontinuerligt diskussioner och ny forskning inom området (Chef, 2012; Ledarna, 2015). Inför den kommande yrkesprofessionen som kostekonomer är det intressant att erhålla kunskap om hur möjligheterna för kvinnor är att göra karriär inom foodservice. Ett fenomen som kommer att beröras i denna studie är kvinnliga ledares uppfattningar om den egna yrkesrollen inom denna specifika bransch. Studien har gjorts utifrån ett kvinnligt perspektiv för att därmed lyfta fram och fokusera på kvinnliga ledare då majoriteten av chefer och ledare oavsett bransch generellt är män (Jacobsen & Thorsvik, 2014; Glass & Cook, 2015; Stainback, Kleiner & Skaggs, 2015).

Syfte

Studiens syfte är att få utökad kunskap om kvinnliga ledare inom foodservice och deras utveckling inom sina yrkesliv.

- Vad innebär begreppet "karriär" för de kvinnliga ledarna?
- Hur når de kvinnliga ledarna framgång i sina yrkesliv?
- Vad har de kvinnliga ledarna för uppfattningar gällande kvinnligt och manligt ledarskap?

Bakgrund

I bakgrunden redogörs för relevanta områden och begrepp som berörs i denna studie vilka är; organisationsteori och organisationskultur, foodservice, ledarskap och karriär, motivation i yrkeslivet, genus samt jämlika villkor. Innehållet i bakgrunden är baserat utifrån de intervjufrågor som föreligger i studien.

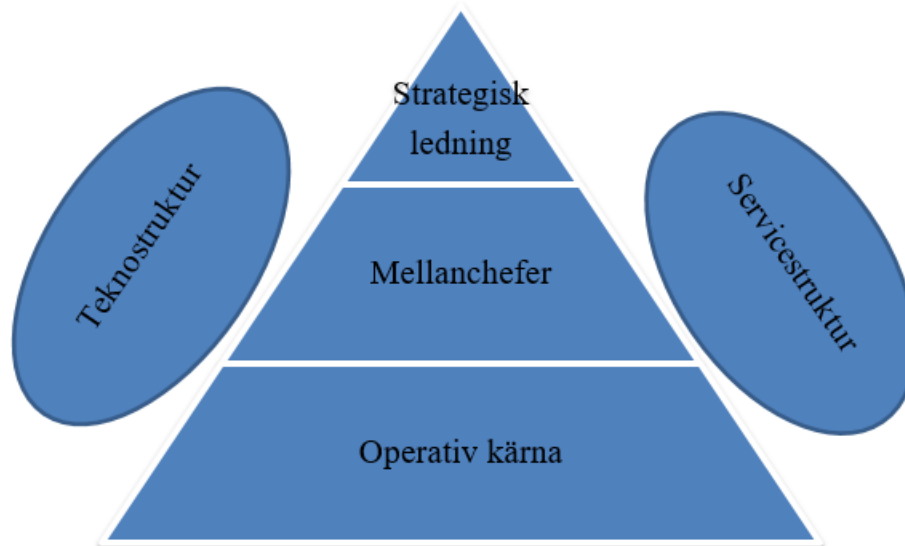
Organisationsteori

Begreppet organisationsteori är en mycket bred definition men förenklat kan det ses som teorin om hur individer arbetar tillsammans för att uppnå gemensamma mål. Samarbete är en avgörande faktor för att de planerade och uppsatta målen skall kunna åstadkommas (Eriksson-Zetterquist, Kalling & Styhre, 2012; Jacobsen & Thorsvik, 2014). Med hjälp av organisationsteorin kan vi erhålla kunskap angående hur organisationer fungerar, förändringar som sker samt sammanhållningen i organisationen. Väsentliga nyckelbegrepp som ofta förekommer inom organisationsteorin är bland annat organisering, management, administration samt ledarskap. Organisering innebär hur individer tillsammans genomför en form av process vilket slutligen resulterar i att organisationer skapas och reformeras. Termen management används flitigt både i Sverige men även internationellt och har således två betydelser. Dels kan det enkelt definieras som det svenska begreppet organisering, det vill säga en pågående process men begreppet står även för en form av gemensam benämning för organisationens ledning (Eriksson-Zetterquist et al., 2012). Ytterligare ett vanligt förekommande begrepp är administration vilket innebär företagets sätt att utföra dess arbetsuppgifter (Eriksson-Zetterquist et al., 2012). Även att ge stöd och riktlinjer ingår i det administrativa liksom att behandla eventuella problem som uppstår på ett så effektivt sätt som möjligt (Jacobsen & Thorsvik, 2014). Ledarskap innebär både den administrativa delen i verksamheten och även det strategiska beslutsfattande arbetet. Som ledare ansvarar personen ifråga för att organisationen fungerar i den dagliga driften. Kunskapen och förståelsen angående hur organisationer verkar underlättar med hjälp av teorin om organisation och organisering (Eriksson-Zetterquist et al., 2012).

Organisationer som har 10 till 49 anställda kan benämnas som små företag. Medelstora företag benämns de organisationer som har 50 till 249 anställda. Organisationer som har över 250 anställda klassificeras som stora företag (Ekonomifakta, 2016).

Mintzberg (1979) har tagit fram en teori som består av en modell (se figur 1) vilken visar hur en organisation kan vara uppbyggd. Denna modell innefattar fem sektorer med olika innebörd. Dessa fem sektorer består av strategisk ledning, mellanchefer, operativ kärna, teknostruktur samt servicestruktur. I den strategiska ledningen återfinns organisationens styrelse och ledning vilka har det övergripande ansvaret för verksamhetens mål och syfte. Mellancheferna ansvarar för verksamhetens produktion och den operativa kärnan under styrning av den strategiska ledningen. Den operativa kärnan innefattar de individer som utför

det som verksamheten erbjuder i form av produkter eller tjänster. Teknostruktur och servicestruktur är komponenter till de tre tidigare nämnda nivåerna. Teknostrukturen består av tekniska funktioner som exempelvis specialister och analytiker. Denna funktion inriktar sig på processer och resultat. Den sista delen av denna modell utgörs av servicestrukturen vilken syftar till att bidra med stöd för övriga individer inom organisationen (Mintzberg, 1979).



Figur 1. Modifierad bild av hur en generell organisation kan vara uppbyggd efter Mintzberg, 1979.

Organisationskultur

Enligt Eriksson-Zetterquist et al. (2012) kan organisationer påverkas i en positiv riktning i form av högre produktion och effektivitet till följd av en stark organisationskultur. Organisationskultur används synonymt med företagskultur och de båda syftar till att de anställda på företaget har gemensamma värderingar, förhållningssätt samt i många fall även har en företagspolicy gällande kläder (Jacobsen & Thorsvik, 2014). Trots att många forskare menar att en stark företagskultur genererar en mer produktiv verksamhet har detta synsätt fått mycket stark kritik. Detta bland annat på grund av frågeställningen om det är moraliskt korrekt eller ej att styra sina medarbetare med hjälp av detta tillvägagångssätt (Jacobsen & Thorsvik, 2014).

Foodservice

Det internationella begreppet foodservice kan liknas vid det svenska ordet måltidsservice och denna definition är mycket omfattande. Denna bransch är i ständig utveckling då gästerna och kundernas behov måste tillfredsställas och därmed erbjudas ett stort utbud (Gregoire, 2013).

Ytterligare ett begrepp som förekommer frekvent inom foodservice är livsmedelsföretag. Denna benämning står för företag och verksamheter, både privata och offentliga sådana, vare sig de bedriver vinst eller ej. För att dessa företag och verksamheter skall gå under benämningen livsmedelsföretag krävs att de utövar hela livsmedelskedjan, det vill säga produktion, bearbetning samt distribution av livsmedel. De individer som arbetar inom foodservice har således stora möjligheter till karriärutveckling (Delfi, 2014).

I Sverige består foodservice av två sektorer vilka är privat och offentlig måltidssektor. Inom den privata sektorn ingår bland annat alla former av restaurangverksamheter, matverksamheter inom hotell och motell, flygplatser, kryssningsfartyg, bensinstationer och servicebutiker samt museum tillhör likaså den privata sektorn. Något som är vanligt förekommande inom den privata sektorn är franchising. Detta är en företagsekonomisk term som definieras som uthyrande av ett framgångsrikt affärskoncept till andra företag. Detta styrs med inverkan av ett franchiseavtal och innebär därmed ett flerårigt samarbete. Franchising ger fördelar i form av marknadsföring, geografisk spridning samt tillväxt (Gregoire, 2013).

Den offentliga sektorn innefattar måltidsverksamheter på exempelvis skolor och universitet, sjukhus samt inom barn- och äldreomsorg och rättsväsen (Gregoire, 2013). Privata och offentliga verksamheter skiljer sig åt beroende på ägare samt styre. Inom den privata sektorn är det privata investerare som äger företaget och inom den offentliga sektorn är ägarna staten, landstingen samt kommunerna i Sverige vilka styrs politiskt. Som offentlig verksamhet tas besluten på politisk nivå vilket innebär att den enskilda medarbetaren inte helt kan påverka i den utsträckning som sker inom den privata sfären. Offentliga verksamheter har i större utsträckning mer regler att rätta sig efter än vad de privata har. Kännetecknet för den privata sektorn är dess syfte som är att vara vinstdrivande och den privata och den offentliga sektorn har olika förutsättningar (Jacobsen & Thorsvik, 2014).

Det finns ett antal faktorer som påverkar branschen. Livsmedelslagen är en faktor som har stor betydelse för verksamheter inom foodservice vilken är den lag som har inverkan på det arbete som utförs. I livsmedelslagstiftningen ingår begreppet livsmedelsföretag sedan år 2006. Livsmedelslagen styr bland annat över temperaturkrav, tillagningsmetoder och egenkontrollprogram. I takt med att samhället förändras, förändras även samhällets ekonomi, matkultur och dess gastronomi vilket således är betydande faktorer. Likaså inköp och upphandling påverkar i allra högsta grad verksamheternas framgång. Detta i och med att verksamheterna inte alltid har ekonomi till eller rätt att köpa produkter som inte är upphandlat eller förankrat (Delfi, 2014). Inte minst de anställda inom måltidsbranschen är en betydande faktor då de gemensamt arbetar för bland annat god och näringsriktig mat samt bringar matglädje för individer i samhället (Delfi, 2014).

Utbildningen kostekonomiprogrammet med inriktning mot ledarskap innefattar tre stora områden vilka är företagsekonomi, måltidsservice samt ledarskap. Dessa grundpelare kan

appliceras i flertalet verksamheter, både inom privat och offentlig sektor. Kostekonomprogrammet kan generera till en ledande befattning inom en mängd olika verksamheter då professionen innebär att personen ifråga är ansvarig för bland annat ekonomi, personalfrågor, utvecklingsansvar för verksamheten samt välsmakande, näringsriktiga och hållbara måltider. Detta både inom den privata och den offentliga måltidssektorn. Som kostekonom kan man arbeta inom verksamheter och områden såsom produktutveckling, livsmedelssäkerhet, kriminalvård, grossistföretag, barn- och äldreomsorg, media, sjukhus, skolor samt hela hotell- och restaurangnäringen (Göteborgs universitet, 2016).

Ledarskap

I stycket rörande organisationsteori har begreppet ledarskap redan kort berörts men i följande avsnitt kommer det att beskrivas mer djupgående. Aronsson m.fl. (2012) menar att ledarskap är ett växande och betydelsefullt fenomen. Detta till följd av att samhället och dess olika verksamheter skall fungera. En utgångspunkt som ledare är att ansvara över verksamhetens sammanhållning och aktuella mål. Viktigt att poängtera är att chefer och ledare kan komma att kritiseras för deras ledarskap och de beslut som fattas likaväl som att de kan hyllas för framgångar inom verksamheten (Aronsson m.fl., 2012). Följande faktorer hävdar Sethuraman och Suresh (2014) samt Yukl (2015) har betydelse för det inflytande som en ledare kan utöva; att utse mål och strategier, att motivera sina anställda till att slutföra mål, att utveckla gemensamt förtroende och samarbete, att bidra med kompetens- och självförtroendehöjande aktiviteter, att visa på ny kunskap och dela med sig av den samt att återge information om externa händelser. Dessa faktorer är avgörande i rollen som ledare vilket leder till god kommunikation och goda relationer parter emellan. Ledarskap är i många fall mycket komplext och ovannämnda faktorer är bland annat exempel på komplexiteten. Aronsson m.fl. (2012) menar att en ledare bör vara stark och självständig samt i praktiken kunna utöva inflytande. Detta associeras till starka män och inte till kvinnor. Dock poängterar Aronsson m.fl. (2012) att karisma snarare är det mest betydelsefulla och nyckeln till framgång. Ytterligare en aspekt som gynnar framgång som ledare är då ledaren stöttar medarbetarna och visar hänsyn till de och deras välmående (Giorgi, Leon-Perez, Cupelli, Mucci och Arcangeli, 2013).

Forskare och författare diskuterar flitigt om det finns skillnader mellan att vara chef eller att vara ledare. Ett känt talesätt som bland annat Aronsson m.fl. (2012) nämner är “chefer gör saker rätt, men ledare gör rätt saker” (s. 326). Termen chef kan beskrivas som en koppling med en formell position i ett företag och som därmed har samband med regler och juridiskt ansvar. Ledarskap påverkas å andra sidan inte av positioner utan baseras istället på förtroende och relationer. Ytterligare en skillnad mellan de båda termerna är att chefer förknippas med formella regler, ordning och kontroll. Ledare förknippas däremot med flexibilitet samt att de har större förmåga att anpassa sig och visa omtanke till sina medarbetare. Trots termernas

olikheter bör en balans mellan definitionerna tillämpas vilket genererar ett mer realistiskt förhållningssätt. Framförallt inom den privata sektorn är benämningen manager, istället för chef eller ledare, mycket vanlig och speciellt inom internationella företag (Aronsson m.fl., 2012).

Det finns en rad olika ledarskapsteorier och perspektiv som beskriver olika varianter av ledarskap. Nedan följer redogörelser för några väsentliga och uppmärksammade teorier och perspektiv.

Bolman och Deal (2015) nämner fyra perspektiv av ledarskap vilka är det strukturella, human resource, politiska samt det symboliska perspektivet. Det strukturella perspektivet avser att skapa en tydlighet men även att ha ordning och reda inom verksamheten. Genom dessa tre ståndpunkter minskas känslan av ovisshet hos företagets personal. I det fall då dessa ståndpunkter inte tillämpas kan negativa känslor uppstå i form av osäkerhet, förvirring samt att konflikter lätt kan framkallas. Kvaliteten på arbetet kan därmed påverkas negativt. Att leda sina anställda kräver tydlighet för att skapa förståelse och acceptans. Detta förhållningssätt förenklar vägen mot verksamhetens målsättningar. Ytterligare karaktärsdrag för detta perspektiv är att eventuella känslor trycks tillbaka vid beslutsfattande. Fokus läggs istället på verksamhetens resultat och vinst (Bolman & Deal, 2015).

Ännu ett perspektiv som Bolman och Deal (2015) belyser är human resource som även kan förkortas med benämningen HR-perspektivet. Detta perspektiv som namnet antyder är fokuserat på företagets anställda och de behov och tankar som de besitter. De anställda visar på ett större engagemang om ledningen involverar dem i verksamheten vilket ger positiva fördelar. Tvåvägskommunikation, det vill säga kommunikation mellan arbetsgivare och arbetstagare, eftersträvas inom HR-perspektivet för att uppnå ett effektivt ledarskap. För att erhålla lojala anställda krävs det att ledningen ger dem uppmuntran samt visar på ett öppet och varmt klimat, detta leder i sin tur till förbättrade resultat inom verksamheten (Bolman & Deal, 2015).

Ett tredje perspektiv som Bolman och Deal (2015) behandlar är det politiska perspektivet. I detta perspektiv utövas makt och konstruktiva förfaranden. Sättet att arbeta på kan ses som påfrestande då manipulation ofta förekommer. När det kommer till politik och dess eventuella maktspel krävs en viss försiktighet och finess på grund av den känslighet som det medför. En uppenbar nackdel med detta perspektiv som Bolman och Deal (2015) poängterar är att det långsiktigt inte gynnar verksamheten då ett flertal risker kan komma till följd av det burdusa ledarskapet (Bolman & Deal, 2015).

Slutligen beskriver Bolman och Deal (2015) det symboliska perspektivet. Karaktäristiska egenskaper för detta perspektiv är gemenskap, hängivenhet samt medkänsla. Teamkänsla och

delaktighet är likaså betydelsefullt inom detta perspektiv då en stark företagskultur är starkt förknippat. Denna företagskultur kan exempelvis visa sig med samma arbetskläder och anda och därmed är kultur och traditioner grundläggande (Bolman & Deal, 2015).

Lennéer Axelsson och Thylefors (2005) presenterar tre klassiska ledarskapsstilar vilka är den auktoritära ledaren, låt-gå-ledaren samt den demokratiska ledaren. Den auktoritära ledaren har inte förtroende för sina medarbetares kompetens, värderingar samt uppfattningar och har därmed svårt att delegera arbetsuppgifter. Detta innebär att den auktoritära ledaren styr och ställer och tror sig "veta bäst" trots god kompetens hos de anställda. Behandlar ledaren sina anställda som barn är risken stor att de betar sig därefter. Det auktoritära ledarskapet var mer vanligt förekommande förr i tiden (Lennéer Axelsson & Thylefors, 2005). Dock poängterar Lennéer Axelsson och Thylefors (2005) att ett "smygauktoritärt" ledarskap kan praktiseras istället av ledare. Detta innebär att ledaren ifråga lyssnar och tar del av de anställdas tankar och synpunkter men har ändå redan ett beslut fastställt. Hänsyn tas därmed inte till medarbetarnas synpunkter. Auktoritära ledare riktar stor kritik mot fackföreningar, samverkansavtal och dylikt som kan minimera deras makt. Lennéer Axelsson och Thylefors (2005) redogör även för ett auktoritärt beteende som kan tillämpas i samband med osäkerhet hos ledaren. Detta för att ytligt sett tro sig ha överlägsenhet över andra individer. Både god gemenskap och en splittring kan en auktoritär chef bidra med i form av sammanbindande av organisationen men även att medarbetarna håller sig undan från arbetsplatsen (Lennéer Axelsson & Thylefors, 2005).

Låt-gå-ledaren beskriver Lennéer Axelsson och Thylefors (2005) som en ledare där tydliga gränser och besked saknas. Dilemman, konflikter samt beslutsfattande skjuts ofta upp och blir en utdragen historia. Inom denna kategori av ledarskap är avsaknaden av genuin motivation mycket uppenbar och osäkerhet är även en bidragande orsak. I många fall blir personer som tillämpar ett låt-gå-ledarskap övertalade att ta sig an en ledarposition. Likaså att personen ifråga inte är intresserad av ledarskapet utan snarare har en attraktion till statusen, lönen samt förmåner som positionen medför. Passivitet är vanligt förekommande för låt-gå-ledaren vid exempelvis möten och sammanträden där väsentliga frågor behandlas och detta resulterar i besvikelse hos de anställda. En skam finns vanligtvis hos anställda som erhåller en låt-gå-ledare på grund av personens många brister och avsaknaden av engagemang. Enligt Lennéer Axelsson och Thylefors (2005) önskar personalen att känna sig stolt över sin chef och att chefen är en förebild för dem själva och detta är något som inte sker vid låt-gå-ledarskap. Styrka, motivation samt arbetsglädje tillförs då anställda känner stolthet för sin chef. Låt-gå-ledarskapet kan dock få större acceptans hos medarbetarna vid exempelvis kortare chefsvikariat eller när en chef skall lämna sin position inom en snar framtid. Denna acceptans grundar sig i att medarbetarna många gånger är sysselsatt med att fundera och spekulera över framtiden (Lennéer Axelsson & Thylefors, 2005).

En demokratisk chef är enligt Lennéer Axelsson och Thylefors (2005) öppen och mottaglig för synpunkter från sina anställda och låter sig till följd därav påverkas men har samtidigt sina egna ståndpunkter och åsikter. Besluten som den demokratiska ledaren tar grundar sig i verksamhetens behov och därmed inte av popularitet eller personliga preferenser. Bred kompetens rörande arbetet, social förmåga samt ett flertal goda egenskaper är vanligen karaktärsdrag för den demokratiska ledaren. Lennéer Axelsson och Thylefors (2005) poängterar dock att gemensamt för dessa ledare är individuell mognad och förtroende för sina medarbetare och anställda. Ytterligare ett karaktärsdrag för denna typ av ledare är tryggheten som personen ifråga utstrålar vilket underlättar vid förändringar vilka sker baserat på noggranna diskussioner och motiveringar i organisationen. Arbetsklimatet som råder är prestigelöst där misstag och fel inte är synonymt med katastrof vilket medför att de anställda blir riskvilligare. En väl fungerande organisation ger rum för demokratiska ledare medan en omogen och oansvarig organisation eller arbetsgrupp ger utrymme för ett auktoritärt ledarskap (Lennéer Axelsson & Thylefors, 2005).

Karriär

Begreppet karriär har enligt Nationalencyklopedin (2016) innebörden gradvis och stegvis befordran inom en profession eller inom ett professionsområde. Detta grundar sig även på den enskilda individens utveckling och framsteg men likaså på potential till befordran inom verksamheten eller företaget. Begreppet karriär har även stor koppling till termen framgång (Nationalencyklopedin, 2016). Många företag har så kallade karriärsystem vilket vanligtvis innefattar tre huvudsegment. Dessa system används bland annat för att rekrytera, utveckla samt motivera de anställda. Den första delen i ett karriärsystem handlar om hur rekrytering till lediga tjänster inom organisationen sker. En väsentlig skillnad mellan organisationers olika karriärsystem är om rekrytering sker internt alternativt externt och på vilka nivåer respektive tillvägagångssätt sker. Ytterligare ett huvudsegment inom karriärsystem berör hur organisationen kvalificerar sina anställda. Detta innebär hur organisationen underlättar för de anställda att ha möjlighet att anta andra befattningar inom organisationen. Framförallt handlar detta segment om intern kvalificering, med andra ord hur organisationen tillhandahåller och entusiasmerar till utbildning, upplärning samt övrig kvalificering i syfte att erhålla andra befattningar inom verksamheten. Det sista segmentet i ett karriärsystem berör hur organisationen ger förutsättningar för karriärvägar, det vill säga att förflytta sig uppåt i organisationen. Dessa karriärvägar ser olika ut för olika organisationer. En tydlig gräns är om organisationer tillämpar en vertikal alternativt en lateral karriärväg. Ytterligare en tydlig gräns går mellan hierarkiska och yrkesmässiga karriärvägar. Dessa olika synsätt resulterar i två skilda karriärsystem. Den förstnämnda är internt fokuserad medan den andra är externt fokuserad, vilka därav skiljer sig åt (Jacobsen & Thorsvik, 2014).

Motivation i yrkeslivet

Begreppet motivation kan generaliseras som den drivkraft vilken ligger till grund för det som människor utövar. Motivation grundar sig bland annat i kontext, sinnesstämning, målsättningar, tidpunkt i livet samt behov, således är motivation i allra högsta grad individuellt. Aronsson m.fl. (2012) hävdar att motiverade anställda är önskvärd inom alla former av organisationer. Därav finns det mycket forskning om just motivation som har resulterat i en mängd olika motivationsteorier. Aronsson m.fl. (2012) delar in motivationsteorierna i fyra olika grupper utefter teoriernas gemensamma karaktärsdrag. Behovsteorier är en av dessa grupper och handlar i korthet om otillfredsställda behov som individen ifråga önskar att uppfylla. Balansteorier innebär att en inre obalans råder i ett visst sammanhang hos individen och teorierna har avsikten att minska obalansen. Förväntningsteorier som står för majoriteten av motivationsteorierna syftar till att människor förväntar sig ett resultat av utförd prestation och därmed motiveras. Den sista gruppen är förstärkningsteorier där konsekvenser av utfört arbete ligger till grund för motivationen och konsekvenserna kan då förstärka eller försvaga ett beteende (Aronsson m.fl., 2012).

Jacobsen och Thorsvik (2014) framhåller Herzbergs motivations- och hygienfaktorer. Motivationsfaktorer handlar om trivsel medan hygienfaktorer handlar om vantrivsel på arbetsplatsen. Anställda som upplever trivsel på arbetsplatsen grundar sig till stor del på att de anser att deras arbetsuppgifter är tillfredsställande. De individer som upplever vantrivsel på arbetsplatsen är kopplat till arbetsmiljön och bemötandet inom verksamheten. Motivationsfaktorerna består exempelvis av utveckling, arbetsuppgifternas karaktär, egenansvar, prestation och tillfredsställelse i arbetslivet samt framsteg och möjlighet till befordran. Hygienfaktorerna innefattar lön, trygghet på arbetsplatsen, arbetsvillkor, chefernas ledarskap, ödmjukhet och empati mellan arbetstagare och arbetsgivare samt verksamhetens policy och styrning. Om någon av motivationsfaktorerna saknas leder detta inte till vantrivsel men däremot om dessa faktorer existerar råder trivsel för den enskilde individen. Dock upplevs vantrivsel i det fall då hygienfaktorerna inte återfinns. Det är viktigt att poängtera att trivsel ändå inte erhålls även om hygienfaktorerna finns. För att fullständig trivsel skall upplevas bör både motivations- och hygienfaktorerna infinna sig (Jacobsen & Thorsvik, 2014).

Jacobsen och Thorsvik (2014) framhåller att lön kan vara en symbolisk fråga för individen då det ofta ses som ett kvitto på ett väl utfört arbete. Dock visar senare forskning att lön inte är av samma betydelse för motivationen som arbetets karaktär och dess upplägg (Jacobsen & Thorsvik, 2014).

Genus

Genus syftar till att förstå och upptäcka faktorer som exempelvis uppfattningar, tankar samt förfaranden vilka skapar individers sociala kön (Nationalencyklopedin, 2016). Termen jämställdhet har betydelsen att båda könen innehar samma befogenheter gällande de möjligheter, skyldigheter samt rättigheter som existerar i livet (Nationalencyklopedin, 2016).

I västvärlden erhåller kvinnor ledarpositioner i allt högre utsträckning men detta innebär dock inte att jämställdhetsdilemmat är ur världen (Jacobsen & Thorsvik, 2014). Detta dilemma visar sig bland annat på arbetsmarknaden vilken är kraftigt könsuppdelad där ledarpositioner är snett fördelade och där männen dominerar inom många arbetsområden. Cuadrado, Garcia-Ael och Molero (2015) påvisar att män upplevs som viktigare än kvinnor när det gäller ledande positioner. Glass och Cook (2015) hävdar å andra sidan att om fler kvinnor intar ledande positioner genererar det i mer jämställda organisationer samt att kvinnor i lägre positioner har större möjlighet att växa inom en verksamhet. I samband med att vi talar om kön och organisationer sätts kvinnor och män oftast i fack där stereotypa bilder om förväntningar och dylikt skapas. Oftast förknippas män med att vara bättre ledare på grund av gamla och ålderdomliga föreställningar som rådde i samhället. Jacobsen och Thorsvik (2014) hävdar å andra sidan att kvinnor och mäns olika egenskaper och erfarenheter kvalificerar ledarskapet på skilda sätt och har större betydelse än könets betydelse. Många forskare och psykologer framhäver att kvinnliga ledare besitter andra karaktärsdrag än manliga ledare, exempelvis har kvinnorna högre social intelligens, arbetar mer omedelbart och tillämpar mer känslor samt kommunikation (Jacobsen & Thorsvik, 2014).

I korta drag menar Jacobsen och Thorsvik (2014) att kvinnliga ledare är lyhörda för andra människors synpunkter, kommunicerar på en mer komplex nivå med tillämpning av kroppsspråk, är samarbetsinriktade snarare än konkurrensinriktade, lägger större fokus på känslor, är mer omtänksamma och intresserade av medarbetare samt tillämpar maktutövande annorlunda i förhållande till vad män gör. Dock poängterar Jacobsen och Thorsvik (2014) att det är svårt att avgöra om eventuella skillnader mellan män och kvinnor resulterar i en skillnad i effektivitet hos ledaren. I praktiken handlar det snarare om arbetsuppgifter och kontext som avgör variationen. Könsskillnaderna kommer däremot fram då förväntningar av kvinnliga och manliga ledare analyseras där stereotypa föreställningar ligger till grund. Föreställningar som föreligger angående kvinnliga ledare handlar i många fall om att de är mer noggranna och emotionella, mindre effektiva men ändå mer omsorgs- samt samarbetsinriktade (Jacobsen & Thorsvik, 2014).

I en del organisationer favoriseras det ena könet framför det andra och detta sker vanligtvis för männen där större intresse visas för deras framgång. En välkänd term som brukas inom detta sammanhang är fenomenet "glastaket". Detta begrepp syftar till att det återfinns en gräns i organisationer beträffande hur långt upp i hierarkin som en kvinna har möjlighet att komma.

Denna gräns är dock osynlig och därför benämningen glastak. Glastaket kan innefatta informella inställningar och normer men likväl att organisationen ställer krav på ledningspositioner som enbart är anpassade för män (Glass & Cook, 2015). Detta fenomen kan tolkas som ett verktyg för förtryckande av kvinnor men även andra minoriteter i verksamheter och organisationer. Detta glastak är således inte ett personligt hinder där individuella egenskaper och kunskaper ligger till grund, det är istället ett hinder vilket möter kvinnor som grupp. Kvinnor upplever vanligtvis även två typer av stress samt press som män inte känner av. Att vara entreprenör och framgångsrik innebär den första typen av stress och press, medan den andra typen innefattar barn och familj och det ansvar som det innebär. Kvinnor möter underliggande krav som återfinns i organisationer vilka är motstridiga. Dessa krav kan bland annat handla om att kvinnor skall vara tuffa men inte för tuffa, ta risker men samtidigt vara konsekventa, vara ambitiösa men dock inte förvänta sig lika behandling samt ta ansvar men följa andra människors råd (Wahl, 1992).

Jämlika villkor

I Sverige återfinns numera förmåner och därmed större möjligheter att göra karriär och samtidigt disponera tid för sin familj för både kvinnor och män. Även om kvinnor och mäns villkor är jämställda är det dock inte alltid att företag följer detta menar Fitzenberger, Steffes och Strittmatter (2015). Å andra sidan poängterar Fitzenberger et al. (2015) att organisationers kultur och policys går mot en mer modern syn gällande föräldraledighet och återvändandet till arbetsplatsen därefter, som främjar både kvinnor och män. Ett exempel på en fördelaktig resurs som kan tillämpas i Sverige är rutavdraget vilket innebär att individer erhåller möjlighet att få hjälp med sysslor i hemmet såsom städning, barnpassning eller trädgårdsskötsel (Rutavdrag, 2016). Med hjälp av exempelvis rutavdraget kan hemmets vardagssysslor underlättas och därmed främja karriär. Den person som utför arbetet genomför ett avdrag på kostnaden på den befintliga fakturan. Beroende på om man kan ta del av avdraget eller inte är baserat på den skatt som betalats in under innevarande år samt ytterligare avdrag som gjorts (Skatteverket, 2016).

Sammanfattning av bakgrund

I organisationsavsnittet redogjordes för väsentliga begrepp som exempelvis organisering, management samt administration. Dessa används flitigt inom alla former av verksamheter. Begreppet företagskultur är likaså nämnt och syftar till gemensamma värderingar och förhållningssätt på arbetsplatsen. Vidare skildras foodservice vilket kan likställas med det svenska ordet måltidsservice som i Sverige består av en privat och en offentlig måltidssektor. Verksamheter som ingår i foodservice är exempelvis diverse matverksamheter, skolor samt sjukhus. I avsnittet om ledarskap redovisas bland annat ett flertal ledarskapsperspektiv vilka alla är välkända. Betydelsefulla faktorer för en ledares inflytande skildras samt en redogörelse för skillnaden mellan chef och ledare förtydligas. Därefter förklaras begreppet karriär vilket

åsyftar till gradvis befordran inom yrkeslivet och diverse karriärsystem redogörs för. I avsnittet om motivation i yrkeslivet presenteras olika motivationsteorier samt en beskrivning av termen motivation. Föreställningar om kvinnliga och manliga ledare redovisas i avsnittet om genus där även fenomenet glastaket nämns. Glastaket är den osynliga gräns som återfinns i många organisationer vilken hindrar kvinnor från att klättra i hierarkin. Bakgrunden avslutas med ett stycke om de jämlika villkor som återfinns i Sverige som kan främja både kvinnor och män i arbetslivet.

Metod

I metodavsnittet redovisas studiens process och dess delar vilka är; studiedesign, urval, datainsamling, bearbetning, analys, metodologiska överväganden samt etik.

Studiedesign

Den studiedesign som har använts var en tvärsnittsdesign. Detta för att beskriva individerna och deras yrkesroller samt att visa på dessas bakgrunder och eventuella samband individerna emellan. Tvärsnittsdesign används vid de fall då data samlas in från flera tillfällen vilket medför att variation i studien kan erhållas. Förutom att studien är deskriptiv har den även influenser av en explorativ samt även en komparativ design. Då studien är av undersökande och belysande karaktär är därmed även den explorativa designen lämplig. Resultatet har komparativa inslag då jämförelser mellan respondenterna sinsemellan i vissa fall genomförts (Bryman, 2011). I studien studerades olika uppfattningar kring ett specifikt fenomen och därmed valdes fenomenografi som utgångspunkt. Det studerade fenomenet var kvinnliga ledares uppfattningar angående yrkesrollen inom foodservice. Valet av design är grundad på studiens syfte och dess frågeställningar.

Urval

Urvalet till studien var fyra kvinnor varav två representerade den offentliga måltidssektorn och två kvinnor representerade den privata sektorn. Dessa kvinnor är utvalda till följd av de kriterier som författarna hade. Kriterierna för att medverka var att deltagarna skulle vara kvinnor och inneha höga positioner i stora måltidsorganisationer inom foodservice samt att de ansågs vara unika och specifika enligt författarna. Detta urval var inte slumpmässigt baserat utan valdes ut till följd av ovannämnda kriterier. Vid urvalet av dessa kvinnor togs inte hänsyn till geografiskt läge. Tre av kvinnorna kontaktades via mail medan en kvinna blev tillfrågad via personlig kontakt. Kvinnorna från den offentliga sektorn arbetar inom Västsverige där de båda är chefer inom måltider. Kvinnorna från den privata sektorn arbetar på internationella företag inom foodservice, varav den ena kvinnan är chef och verksam i Stockholm där hon är ansvarig för ett flertal måltidsverksamheter. Den andra kvinnan är chef över ett flertal restaurang- och caféverksamheter inom Västsverige.

Datainsamling

De intervjuer som genomförts har varit av kvalitativ karaktär vilket innebär att intervjuerna är flexibla och följsamma där fylliga och detaljerade svar erhålls. Vid kvalitativa intervjuer kan utgångspunkten vara ett i förväg sammanställt frågeschema där spontana följdfrågor tillämpas vid behov. Ordningsföljden i frågorna kan variera från intervjuperson till intervjuperson. Ytterligare kännetecken för en kvalitativ intervju är att låta intervjupersonerna styra riktningen för att därmed få kännedom om vad personen ifråga själv anser vara viktigt och relevant i det aktuella syftet (Bryman, 2011).

Intervjufrågorna utformades genom brainstorming där relevanta områden diskuterades fram som stämde överens med studiens frågeställningar. Då dessa områden var fastställda formulerades tydliga intervjufrågor (se bilaga 1). De flesta av frågorna som ställdes var öppna vilket innebär att frågorna inte hade förutbestämda svarsalternativ och att längre svar därmed erhöles (Bryman, 2011). En del av intervjufrågorna kunde besvaras med antingen ett ja eller nej vilka benämns slutna frågor (Bryman, 2011). Vid dessa frågor var det upp till författarna att komplettera med spontana och relevanta följdfrågor. Fokus vid de kvalitativa intervjuerna riktades mot intervjupersonernas personliga uppfattningar, tankar samt åsikter. Författarna har vid intervjuerna använt sig av semistrukturerade intervjuer och detta medförde att respondenterna innehade stor frihet gällande hur svaren på frågorna utformades (Bryman, 2011).

Vid godkännande av medverkande skickades intervjufrågorna ut via mail enligt önskemål från respondenterna och intervjutillfälle fastställdes. I förväg hade författarna läst in sig på intervjufrågorna och klargjort uppläsandet av frågorna samt sökt information om hur en kvalitativ intervju genomförs (Bryman, 2011). Datinsamlingen gjordes muntligt via kvalitativa och fysiska intervjuer på en plats som författarna och intervjupersonerna gemensamt bestämt. Intervjuerna önskade personliga möten för att därmed ta del av icke-verbalt kroppsspråk och dylikt. Det resulterade i resande för författarna. Intervjuerna inleddes med en kort presentation av de båda intervjuerna samt studien och dess syfte i enlighet med Bryman (2011). Dessa spelades in med hjälp av mobiltelefon alternativt surfplatta och de varade i cirka 60 minuter. Under de pågående intervjuerna genomfördes i vissa fall anteckningar som komplement till ljudinspelningen. Intervjupersonerna blev erbjudna att efter avslutad studie ta del av uppsatsen. De båda intervjuerna var närvarande vid samtliga intervjuer vilka genomfördes under en period av tre veckor i april år 2016.

Bearbetning

Transkribering genomfördes i anslutning till att intervjuerna genomförts för att bibehålla intervjuerna färskt i minnet. Detta utfördes med hjälp av avlyssning från ljudfil till textdokument i datorn och resulterade i omkring tio sidor text. Irrelevanta delar i intervjun som exempelvis utfyllnadsord och tvekanden transkriberades inte. Avsnitt i intervjun, exempelvis sidospår utan anknytning till intervjufrågorna och studien som intervjuerna inte ansåg vara relevanta för studien transkriberades inte heller. För att underlätta analysen kom det i vissa fall att bli ändringar gällande ordföljden i deltagarnas meningar.

Analys

En kvalitativ innehållsanalys gjordes med kategorisering för att gynna analysarbetet. Efter granskning och genomgång av de transkriberade intervjuerna fastställdes fyra kategorier i enlighet med Granskär och Höglund-Nielsen (2012). Denna metod tillämpades för att tolka och analysera texter och är användbar på olika typer av texter och därmed inom varierande

forskningsområden. Centralt för den kvalitativa innehållsanalysen är att finna likheter och skiljaktigheter i textinnehållet och dessa yttrar sig i kategorier och teman. Det är likaså viktigt att ha i beaktande att meningar och textmassor är beroende och påverkade av sitt sammanhang och kontexten är därmed av avgörande betydelse (Granskär & Höglund-Nielsen, 2012). Analysen har även verkställts utifrån en induktiv ansats. Det innebär att en objektiv och neutral analys av transkriberingarna utförts (Granskär & Höglund-Nielsen, 2012). De transkriberade textfilerna skrevs ut i pappersform för att underlätta vid resultat- och analysarbetet. Intervjuerna lästes och granskades noggrant för att finna kategorier, gemensamma nämnare samt skiljaktigheter. Innehållet i intervjuerna kategoriserades under respektive kategori och relevanta citat har likaså kategoriserats för att stärka resultatet. Samtliga tre frågeställningar besvarades genom den kvalitativa innehållsanalysen. Frågeställningen rörande begreppet karriär kopplades till den första kategorin som benämns utveckling och erfarenheter. Den andra frågeställningen angående kvinnornas framgångar i sina yrkesliv kopplades till kategorierna utveckling och erfarenheter, självinsikt och positivt tänkande samt flexibilitet. Den tredje frågeställningen angående kvinnligt och manligt ledarskap kopplades till den fjärde och sista kategorin benämnd individen.

Nedanstående tabell visar ett exempel på hur den kvalitativa innehållsanalysen har utförts. Tabellen är uppdelad i citat, kondenserade meningsenheter samt kategorier, varav kategorierna presenteras mer utförligt i resultatet.

Tabell 1. Schema över kategorier framtagna från intervjuerna.

Citat	Kondenserad meningsenhet	Kategori
Begreppet karriär för mig omsätter jag nästan mer i utveckling, att jag har brunnit för att göra saker bättre och då har det lett till att jag har fått utveckling och det har lett till att andra har sett att jag har utvecklat verksamheterna och därav har jag fått erbjudanden om nya tjänster och det har blivit karriär av det (Diana).	Att utvecklas och att utveckla verksamheter, ett sätt till karriär	Utveckling och erfarenheter
Nja, alltså det här med svårigheter då har jag tänkt såhär att det är faktiskt jag själv som avgör om det är en svårighet eller inte. För man får ju, alltså anpassa utifrån sin målgrupp och utifrån de förutsättningar som finns (Charlotte).	Inställning angående hur individen uppfattar, tar till sig samt ser på företeelser	Självinsikt och positivt tänkande
Ja framförallt ska jag väl säga att den här dynamiken av olika människor och ledarskapet, det finns ju inget facit på det. Utan det som funkar jättebra på någon individ funkar inte alls lika bra på någon annan (Diana).	Olika individer fordras olika tillvägagångssätt	Flexibilitet
Nu får man ju säga generellt då att, det är ju alltid individuellt i första hand. Generellt så skulle jag nog vilja säga att vi kvinnor är bättre i kommunikation och vi gillar kommunikation och är mer måna om att säkerställa att vi får med oss svansen om man säger så i förändringsarbete och sådär (Amelie).	Individen är mest central men individuella föreställningar om kön återfinns	Individen

Metodologiska överväganden

En kvalitativ studie genomfördes på grund av författarnas intresse av att erhålla en djup förståelse om respondenterna och frågorna var konstruerade för att respondenterna skulle ange öppna och beskrivande svar (Bryman, 2011). Fenomenografi är lämplig för studien och valdes därmed då en helhetssyn över respondenternas uppfattningar angående yrkesrollen önskades och kunde till följd därav bidra till att ge svar på studiens frågeställningar (Granskär & Höglund-Nielsen, 2012).

Etik

Intervjupersonerna blev i förväg tillfrågade angående inspelning av intervjuerna samt att de blev informerade om att deras deltagande skedde anonymt. De fick även information om studiens syfte samt att de var medvetna om att de kunde avbryta sin medverkan i studien utan ifrågasättande av intervjuerna. Då denna studie är en kandidatuppsats kommer den att finnas tillgänglig för allmänheten men uppgifter rörande dess deltagare har behandlats med största möjliga konfidentialitet såsom föreskrivs av Bryman (2011) och Vetenskapsrådet (2011).

Resultat

Resultatet har sammanställts till fyra kategorier och har gjorts utifrån en kvalitativ innehållsanalys. För att stärka studiens resultat har relevanta citat inkluderats. Kategorierna presenteras nedan;

1. Utveckling och erfarenheter - titel, utbildning, yrkesliv samt uppfattning om begreppet karriär
2. Självisikt och positivt tänkande - med individen som utgångspunkt
3. Flexibilitet - uppfattningar och tankesätt
4. Individen - kvinnliga och manliga ledare

Respondenterna har fått fingerade namn av etiska skäl. De fingerade namnen är Amelie, Beatrice, Charlotte samt Diana. Nedan presenteras respondenternas fingerade namn och deras verkan inom privat respektive offentlig måltidssektor.

Tabell 2. Fingerade namn och sektor.

Namn	Privat/offentlig
Amelie	Privat
Beatrice	Offentlig
Charlotte	Offentlig
Diana	Privat

Utveckling och erfarenheter

Respondenterna har titlar som innebär att de har ett personalansvar, resultatansvar samt ett produkt- och måltidsansvar gentemot kunder och gäster. Amelie och Diana har med tanke på deras verkan inom den privata sfären även ett stort ansvar för att knyta nya kontakter och skapa nya affärsmöjligheter. Beatrice, Charlotte samt Diana har en kostekonomexamen varav Beatrice och Charlotte tog examen på den tiden då utbildningen gav titeln ekonomiföreståndare. Dessa utbildningar var dock likvärdiga. Amelie har däremot en ren ekonomisk utbildning. Gemensamt för de fyra respondenterna är att de har deltagit samt kontinuerligt deltar i internutbildningar. Amelie och Diana har även deltagit i externa utbildningar som har bekostats av respektive organisation inom den privata sektorn. Internutbildningarna som alla respondenterna tagit del av har bland annat varit ledarskap- och personalrelaterat men även IT-relaterade kurser. Amelie har på grund av det företag hon arbetar på många nischade utbildningar som exempelvis så kallade "brand-utbildningar" inom hennes organisation. Hon har även utbildat sig inom topmanagement vilket hon gjorde

utomlands. Liksom Amelie har även Diana utbildningar som kan appliceras på en mer internationell nivå och detta till följd av att de är verksamma inom internationella företag. Både Beatrice och Charlotte poängterar att även inom den offentliga sektorn erhåller de mycket användbara utbildningar inom branschen. En av respondenterna uttrycker sig om detta nedan:

Internutbildningar får man hela tiden, skall väl säga att det är väldigt bra att vara kommunalanställd. Man får väldigt mycket utbildningar, man är väldigt uppdaterad (Beatrice).

Gemensamt för respondenterna är att de har lång erfarenhet inom flertalet olika yrkesroller och att de på ett eller annat sätt har arbetat sig uppåt i hierarkin. Amelie har under hela sitt verksamma yrkesliv arbetat med ekonomi i olika former och även i olika branscher som exempelvis resebranschen samt detaljhandeln. Beatrice som i nuläget är verksam inom den offentliga måltidssektorn har även arbetat på den privata sidan. Hon har bland annat drivit egen restaurang, arbetat som restaurangchef på personalrestauranger samt arbetat som kock ett flertal gånger. Charlotte har likaså arbetat inom både den privata och den offentliga sektorn. Hon började sin yrkesbana i sjukhuskök och har även arbetat som restaurangchef på en privat företagsrestaurang. Utöver detta har Charlotte i många år arbetat som pedagog inom livsmedel och måltider. Diana har även hon arbetat inom sjukhuskök och som restaurangchef på företagsrestauranger. Hon har också varit verksam inom hotellbranschen och äldreomsorgen. Största delen av sitt yrkesliv har hon arbetat inom samma företag men haft olika titlar och positioner.

Respondenterna poängterar att begreppet karriär inte är något som de har reflekterat över eller haft i åtanke under sina år som yrkesverksamma. Karriär för respondenterna har snarare förknippats med utveckling, nya möjligheter samt erhållandet av nya kunskaper och erfarenheter. Tack vare respondenternas tillvägagångssätt i arbetslivet och att de vågat byta arbete, har de fått möjlighet till nya positioner och tjänster och därmed har en karriär på så sätt visat sig. Två av respondenterna uttrycker sig om begreppet karriär:

Och sen karriär, ja jag tänker ju inte sådär själv att nu ska jag göra karriär eller så utan jag känner själv och vilka möjligheter jag får, det är inte så heller att det knackar någon på dörren hela tiden och vill att man ska komma utan det är ju någonstans vad man presterar själv och vilket kontaktnät man har och sådant där som gör att man kan gå vidare och så (Amelie).

Ja ordet karriär det är intressant. Karriär kan ju ha en liten negativ klang. Karriär, att man mer eller mindre går över lik för att man vill göra en så kallad karriär och karriär innebär att man ska tjäna mycket pengar eller man ska komma framåt så vet jag inte riktigt, det får ju ni fundera över vad karriär betyder för er. Men för mig så har, jag kan känna såhär att, karriär för mig är att samla kunskaper och erfarenheter längs med vägen och att lägga dem på hög ... Det handlade inte så mycket om att tjäna jättestora pengar och så utan mer att trivas med det man gör och att ha ett mål i sitt arbetsliv och vägen dit, jag har ju kommit dit genom att jag har samlat på hög, kunskaper, erfarenheter, vågat byta, vågat att anta utmaningar, förvaltat mina erfarenheter och kunskaper, testat och så. Det är karriär för mig (Charlotte).

Självsikt och positivt tänkande

Respondenterna har en stark gemensam nämnare gällande självsikt. De är rörande överens om att det är av stor vikt att känna sig själv som individ vilket de anser genererar fördelar för att kunna prestera i sitt yrkesliv. Genom att vara medveten om sina egna styrkor och svagheter tenderar det till en högre förståelse för andra individer menar respondenterna. Respondenterna poängterar att det är av stor betydelse att ta hand om sig själv och sitt privatliv då det annars kan påverka yrkeslivet negativt. En av respondenterna uttalar sig om detta:

Man presterar aldrig bra karriärmässigt om man inte har ordning på sitt liv liksom och att man trivs i det, det behöver inte vara så att man har familj bara att man trivs i själv och att man har ett liv utanför jobbet, det är min övertygelse, det behöver fungera (...) en balans man försöker hitta där och så (Amelie).

Resultatet visar på att ha rätt inställning, det vill säga god självsikt och ett positivt tänkande, avgör hur respondenterna ser på yrkeslivet och eventuella svårigheter som kan uppkomma. Ett positivt tankesätt medför att svårigheter ses som utmaningar istället för hinder vilket resulterar i att personen ifråga växer i sin yrkesroll. Genom självsikt och ett positivt tankesätt minskar rädslan för att misslyckas och att göra fel. Nedan ger två av respondenterna sin syn på detta:

Jag skulle säga att generellt sett har det påverkat min karriär positivt för att svårigheter väljer jag ofta att se som utmaningar för att det är först när man stöter på dem som man växer (Diana).

Att man ser sig själv i relation, att man har en samma spelplan och att man är lite ödmjuk i, att man vågar be om hjälp, att man erkänner att man gör fel. Gör man det liksom då har man så mycket gratis, då behöver inte mina medarbetare hitta på någonting när de gör någonting galet för de vet att jag har gjort fel också (Beatrice).

Hinder och svårigheter som respondenterna har stött på i sina yrkesliv skiljer sig från varandra. Amelie framhäver att det är tufft att förhålla sig till höga positioner i och med att det är mer krävande ju högre upp en individ befinner sig i organisationen. Amelie anser att en svårighet i detta kan vara att man inte blir informerad om hur tufft och krävande det egentligen är på sådana höga positioner. Ytterligare en svårighet som hon nämner är att hon har upplevt att män ofta håller ihop vid svåra situationer. Charlotte upplever att en svårighet som hon har stött på i sitt verksamhets yrkesliv är otydlighet. Charlotte menar att när individer inte tar sitt ansvar påverkar det henne och resulterar i att det blir merarbete för henne och att saker och ting tar längre tid än nödvändigt.

Respondenternas motivationsfaktorer och drivkrafter är att utvecklas som individ samt att utveckla andra individer och verksamheterna de arbetar inom. Att sprida sin kunskap och kompetens samt att arbeta tillsammans som ett team och gemensamt vara med och bidra till en positiv utveckling är likaså en stor drivkraft hos respondenterna. Att få känna att ens arbete

och prestationer är betydelsefulla och viktiga är en motivationsfaktor och en drivkraft i sig framhäver respondenterna.

Flexibilitet

Tre av respondenterna beskriver sitt ledarskap som starkt strukturerat med ordning och reda, medan den fjärde respondenten beskriver sig som fruktansvärt ostrukturerad och trivs bäst i vad hon beskriver som “nästan kaos” (Beatrice). Prestigelös, ödmjuk, driven, stort engagemang samt en stark övertygelse är karaktärsdrag som samtliga respondenter uttrycker gällande sitt ledarskap. Charlotte uttalar sig gällande sitt ledarskap nedan:

Men sen, det som egentligen är allra viktigast, det är ju det här med ledarskapet. De andra delarna kan man ju ta hjälp utav och sådär men ledarskapet, det är ju det som är det absolut viktigaste. Och då vill jag säga, menar här, att ledarskapet det börjar ju med det egna ledarskapet. Att vem är jag och prata med sig själv och leda sig själv. Det är liksom en grundförutsättning för att kunna leda andra, att hitta sig själv att hur vill jag ha det och vilket sätt vill jag jobba på och vem är jag (Charlotte).

Amelie och Charlotte nämner även att de kan vara otåliga, ha bråttom i vissa situationer samt att de ibland har dåligt tålamod. Detta kan vara en svaghet i ledarskapet menar de. Diana poängterar att hon kan upplevas som krävande vilket hon själv är medveten om. Även om respondenterna innehar en titel som chef anser de sig inte vara förmer än sina medarbetare. Respondenterna har en ödmjuk framtoning och menar att alla individer är lika mycket värda och Beatrice uttalar att “alla har en stjärnstatus”. Beatrice delger sin syn på ledarskap:

Att man inte, jag menar jag är Beatrice, jag råkar bara ha en titel som innebär chef och det är en yrkesroll. Det är inte vem jag är, jag är ju Beatrice, åtta timmar om dygnet så är jag chef (Beatrice).

Beatrice framhåller att en svårighet i hennes organisation och roll som ledare är att leda på distans då stora geografiska avstånd föreligger mellan hennes ansvarsområden och därmed är den fysiska tillgängligheten inte alltid möjlig. Amelie menar att hennes svårighet i att leda kan vara att det inom hennes verksamheter ibland kan fokuseras mer på service än på lönsamhet och en balans mellan dessa bör istället eftersträvas. Amelie menar att detta kan vara en svårighet att förmedla ut. Diana nämner att hennes svårighet i att leda ligger i variationen. Som chef i Dianas position krävs det att hon motiverar, coachar samt vägleder sina medarbetare och denna variation anser hon vara den största utmaningen i ledarskapet.

En tydlig symbolisk innebörd för Amelies ledarskap handlar om att kunna se individers potential, att lyfta dem och därmed bidra till deras framgångar i yrkeslivet. Diana nämner att tydligt ägarskap, ansvar och uthållighet i olika beslut har varit hennes symbolik i ledarskapet. Charlotte menar att intresse för sina medarbetare är betydelsefullt i ledarskapet. Charlotte nämner att ett tydligt exempel från yrkeslivet som har en symbolisk innebörd i hennes

ledarskap är att visa intresse för medarbetarna genom att lära sig deras namn inom kort, trots att medarbetarna varit många.

Individen

Respondenterna är överens om att sättet att leda handlar om individen och att det inte är kopplat till kön. Däremot menar respondenterna att det kan finnas generella föreställningar om hur kvinnor och män är i sitt ledarskap. Exempelvis menar Charlotte att män kan uppfattas vara mindre känslamma, är mer orädda samt går mer rakt på sak. Kvinnor kan däremot upplevas som mer kommunikativa och relationsinriktade men att de i vissa fall kan vara rädda för att anta en chefsposition säger respondenterna. Charlotte och Beatrice uttalar sig om kvinnligt och manligt ledarskap:

Men jag kan inte se någon skillnad. Utan mer hur man är som person också hur uppdraget har format dig och ditt eget ledarskap, vem är jag och vad vill jag. Vad krävs i mitt uppdrag (Charlotte).

Du, jag tror det handlar mer om person faktiskt än om kön (...) men det kanske är så att vi kvinnor är lite mer såhär som jag då, relation och så. Men det finns ju män som är sådana och det finns kvinnor som bara tutar och kör och liksom är framme vid målet innan jag ens har startat och det finns sådana män också, så jag tror nog mer på det, att det beror på hur man är som person (Beatrice).

Respondenterna anser att kvinnligt respektive manligt ledarskap är svårt att uttala sig om men att det är aktuellt och något som de själva är intresserade av att veta mer om. Dock poängteras det att en human syn är betydelsefull och grundläggande i frågor rörande genus. Respondenterna menar att det är framgångsrikt för organisationer att inneha kvinnor på ledande positioner och att det går mot en positiv utveckling gällande kvinnor på ledande positioner. En av respondenterna uttrycker sin åsikt angående detta:

Det är ofta framgångsrikt, så det förvånar mig ju inte att debatten idag är ganska präglad av att det blir mer gynnsamt för företagen med kvinnor på ledande positioner och så. Jag tror att det kommer att utvecklas mer och mer (Amelie).

Diskussion

Diskussionen är uppdelad i två delar vilka är metoddiskussion och resultatdiskussion. Metoddiskussionen innefattar en diskussion kring studiens urval, val av metod, bearbetning av data och detta med inriktning på studiens styrkor och svagheter. I resultatdiskussionen kommer en diskussion att föras kring studiens resultat baserat på de frågeställningar samt intervjufrågor som ligger till grund för studien. Resultatdiskussionen diskuteras i förhållande till den teoretiska referensramen.

Metoddiskussion

Urvalet bestod av fyra kvinnor varav en av författarna kände en av respondenterna sedan tidigare. Bakgrundsinformation samt kännedom om varandra bör inte ha påverkat studien och dess resultat. Eventuellt att detaljerna och mängden i de givna svaren kan ha påverkats av tidigare relation till varandra. Dock anser författarna att personliga samt djupa svar erhöles trots denna kännedom. Författarna kände till ytterligare två av respondenterna och deras yrkesroll men någon bakgrundsinformation parter emellan fanns inte. Den fjärde respondenten som författarna inte kände till sedan tidigare fick författarna kännedom om genom en rekommendation av en individ verksam på samma företag som denne. På grund av viss kännedom om respondenterna har författarna tillämpat neutralitet vid samtliga intervjuer. Om ett slumpmässigt urval hade skett, hade troligtvis studien visat på ett annorlunda resultat då författarnas kriterier gällande deltagarna inte tagits hänsyn till. Ett slumpmässigt urval var således inte aktuellt eller relevant då dessa kriterier var mycket önskvärda. Dessa kriterier var önskvärda till följd av studiens syfte och kriterierna var således baserade på syftet som ämnades besvaras.

Att båda författarna var medverkande vid intervjuerna och bearbetningen av datan anser författarna vara positivt. Detta till följd av högre tillförlitlighet och utökat synsätt där resultatet kan diskuteras och därmed ses ur olika synvinklar. Mindre risk för att företeelser och angelägenheter uteblir då intervjuresultaten intas av två individer. Det är likaså gynnsamt att två individer tolkar och analyserar datan då nya gemensamma insikter och förståelser kan diskuteras, även om författarna innehar likvärdiga uppfattningar från början. Det bör dock poängteras att en nackdel med att vara två intervjuare kan vara att respondenten eventuellt kan känna sig i underläge och därmed inte öppnar upp sig lika lätt och naturligt, i förhållande till om en intervjuare hade medverkat.

Valet av att genomföra fyra kvalitativa intervjuer grundar sig i den tid som fanns tillgänglig. Hade fler kvalitativa intervjuer genomförts hade djupare förståelse kunnat erhållas angående kvinnliga ledare inom foodservice. Detta var dock inte möjligt på grund av den korta tidsperiod som var avsatt för arbetet. Därav togs beslutet att enbart ha fyra intervjuer för att vara förvissad om att tid för bearbetning av data och sammanställande av studie skulle vara tillräcklig. Författarna vill understryka att resultatet kan vara mindre tillförlitligt på grund av

att studien endast har baserats på fyra kvinnor. Detta antal representerar därmed inte hela Sveriges kvinnliga ledare inom foodservice.

Val av metod anser författarna vara den mest fördelaktiga då djup förståelse och uppfattningar om varje respondent önskades. I efterhand har dock insikter infunnit sig att fokusgrupper även kunde varit en lämplig metod. Detta för att individer med samma eller likvärdig yrkesroll haft möjlighet att gemensamt diskutera frågorna och nya insikter och förståelser hade framkommit. Däremot finns det en rad nackdelar med denna metod som bör poängteras. En svårighet hade varit att få alla respondenter samlade på ett ställe vid samma tillfälle. Detta hade medfört att den geografiska spridningen inte varit lika bred då fokusgruppen enbart kunnat bestå av deltagare i Göteborgsområdet. Ytterligare en svårighet hade varit att få individer att delta och ta sig tiden. Svårigheter finns därmed gällande organiserandet av fokusgrupper (Bryman, 2011).

Enligt Granskär och Höglund-Nielsen (2012) bör den kvalitativa innehållsanalysen utföras i nära anslutning till att transkriberingen är avslutad. Detta gjorde författarna då de ansåg att det var betydelsefullt att ha intervjuerna färskt i minnet för att därav lättare kunna finna det som eftersträvades. Den kvalitativa innehållsanalysen genomfördes tillsammans av båda författarna. Detta för att kunna diskutera längs vägen och gemensamt finna kategorier som på egen hand kanske inte hade påträffats och uppmärksammats. En betydelsefull nackdel med att använda kvalitativ innehållsanalys är att helheten enkelt kan förloras. Därför bör en viss nivå av abstraktion tillämpas för att resultatet skall bli betydelsefullt och givande. Analysen har därmed utförts på en mer övergripande nivå (Granskär & Höglund-Nielsen, 2012). Att göra en kvalitativ innehållsanalys anser författarna var en bra metod för att hantera de stora textmassorna som erhöles från transkriberingen och det var därmed enklare att kategorisera texten under respektive kategori. Författarna anser även att denna metod var gynnsam då den kvalitativa innehållsanalysen kan justeras utifrån studiens syfte (Granskär & Höglund-Nielsen, 2012).

Anledningen till att den första frågeställningen rörande begreppet karriär kan kopplas till kategorin benämnd utveckling och erfarenheter är till följd av att en redogörelse för respondenternas syn och uppfattningar om karriär där presenteras. Att frågeställningen beträffande kvinnornas framgångar i yrkeslivet kopplas till kategorierna utveckling och erfarenheter, självinsikt och positivt tänkande samt flexibilitet grundar sig i att alla dessa tre kategorier presenterar redogörelser för respondenternas framgångar i yrkeslivet. I kategorin utveckling och erfarenheter beskrivs bland annat respondenternas yrkesbana med ett flertal utbildningar och tjänster som därmed kan kopplas till framgång i yrkeslivet. Vidare kan respondenternas framgångar i yrkeslivet grunda sig i respondenternas tankesätt, agerande och inställningar och kan därav kopplas till kategorin självinsikt och positivt tänkande. Respondenternas framgångar i yrkeslivet kan även kopplas till deras ledarstilar och deras syn på ledarskap och därmed inkluderas även kategorin flexibilitet. Den sista frågeställningen

rörande uppfattningar om kvinnligt och manligt ledarskap kopplas till kategorin individen där respondenterna delger sina uppfattningar gällande ledarskap och kön.

Bryman (2011) nämner ett antal kriterier för bedömning av en kvalitativ studie och författarna har bedömt studien utifrån trovärdighet, överförbarhet, pålitlighet samt konfirmering. Trovärdighet berör hur trovärdiga studiens resultat är, det vill säga sannolikheten av resultatet (Bryman, 2011). Då studien inte har gjorts utifrån ett slumpmässigt urval och där enbart fyra respondenter medverkat motsvarar resultatet därmed inte hela populationen. På grund av detta kan resultatet inte appliceras på en hel population utan bara en begränsad sådan. Detta kan således minska resultatets sannolikhet. Trovärdigheten kan ändå öka med den beskrivning av den kvalitativa innehållsanalysen som föreligger i studiens metodavsnitt. Överförbarhet innebär om resultatet kan appliceras i andra kontexter (Bryman, 2011). Författarna menar att resultatet troligtvis inte kan tillämpas i mindre verksamheter då möjligheterna till karriärsutveckling kan vara begränsad. Genom studiens metodavsnitt vilket innefattar redogörelser för analysprocessen och kriterier för urval samt studiens resultat och dess citat kan studien överföras till andra sammanhang men förmodligen inte i mindre verksamheter. Pålitlighet handlar om huruvida likvärdiga resultat kan erhållas vid andra situationer och tillfällen (Bryman, 2011). I de fall då respondenterna befunnit sig i andra tillstånd till exempelvis vid stress eller andra tillstånd som kan påverka personen ifråga, kan kortare och mindre detaljerade intervjuvar istället erhållas. Detta var dock något som författarna inte lade märke till under intervjutillfällena. Sista kriteriet som författarna har bedömt studien utifrån är konfirmering vilket innebär om värderingar hos författarna har påverkat studien och dess resultat (Bryman, 2011). Författarnas intention var att tillämpa neutralitet och låta individuella värderingar tonas ned i studien.

Studiens referenser anser författarna vara pålitliga och beprövade. Flertalet av de böcker som använts i studien är kurslitteratur som därmed rekommenderats av institutionens lärare vilket författarna finner är tillförlitligt att använda sig av. Vidare har åtta vetenskapliga artiklar skrivna av forskare använts i studien och alla är peer review-granskade vilket innebär att artiklarna är granskade av andra forskare (Vetenskapsrådet, 2011). Att artiklarna är peer review-granskade stärker även vetenskapligheten (Vetenskapsrådet, 2011). Därtill är alla artiklar förutom en skriven och publicerad mellan år 2013 och år 2015 och därmed kan dessa artiklar klassificeras som ny forskning. I studien har även en doktorsavhandling använts som referens. Denna källa anser författarna likaså vara tillförlitlig, dock är denna avhandling skriven för 24 år sedan vilket kan vara en nackdel i form av att den kan vara mindre aktuell. Ytterligare en källa som är äldre är Mintzberg (1979) men författarna menar ändå att denna källa är relevant och pålitlig då Mintzbergs modell och teori tillämpas i en mångfald av litteratur, i synnerhet kurslitteratur. Avslutningsvis har en tidsskrift skriven av ett medieföretag samt en tidsskrift skriven av en chefsorganisation använts i studien. Pålitligheten kan vara tveksam då subjektiva åsikter kan förekomma i dessa tidsskrifter. Dessa

tidsskrifter är dock specialiserade på chefer och ledare och därav grundar sig beslutet att använda dessa i studien.

Resultatdiskussion

En av intervjufrågorna som föreligger i studien och som berör hur respondenternas måltidsorganisation är organiserad (se bilaga 1) visade sig inte vara av värde till studien. Detta på grund av att frågan är på organisationsnivå och studiens syfte och frågeställningar är mer inriktade på individen. Ytterligare en intervjufråga som inte heller var specifikt individinriktad var frågan angående kvinnligt respektive manligt ledarskap (se bilaga 1). Författarna var dock medvetna om detta vid utformningen av intervjufrågorna men då genus är en del av studien önskades respondenternas individuella åsikt angående frågan.

När det gäller kvinnligt och manligt ledarskap menar respondenterna att individen är det mest betydelsefulla och att könet därmed inte har någon betydelse. I grund och botten styrs ledarskapet av värderingar och uppfattningar om vad som är ett gynnsamt ledarskap och att det därmed inte spelar någon roll om man är kvinna eller man vilket även Jacobsen och Thorsvik (2014) samt Cuadrado et al. (2015) poängterar. Respondenterna har ändock tydliga föreställningar om kvinnligt och manligt ledarskap och dessa specifika karaktärsdrag kvinnor och män sinsemellan belyser även Jacobsen och Thorsvik (2014). Dessa föreställningar grundar sig i stereotypa bilder om hur kvinnor och män yttrar sig i sitt ledarskap som till exempel att män är mer raka och mindre känslamma och att kvinnor istället i många fall styrs av sina känslor (Jacobsen & Thorsvik, 2014). Glass och Cook (2015) menar att kvinnor på ledande positioner är gynnsamt för företag och organisationer. Denna gynnsamhet grundar sig i att organisationer blir mer jämställda då kvinnor och män kompletterar varandra och därmed kan bidra med olika synsätt (Glass & Cook, 2015).

Att hitta sitt eget ledarskap var något som respondenterna var eniga om. Respondenterna menade att det var viktigt och grundläggande att hitta sitt eget ledarskap för att kunna leda andra individer. Respondenterna hade ett flertal gemensamma karaktärsdrag i synen på ledarskap, exempelvis ödmjukhet, tydlighet, prestigelöshet samt att se sina anställda som lika värda. Enligt författarna är detta egenskaper som bidrar till att vara omtyckt som ledare och bidrar till ett framgångsrikt ledarskap, vilket även Yukl (2015) förespråkar. Respondenterna menar även att de kan uppfattas som krävande och kontrollerande men att det ingår i chefsrollen och detta menar författarna kan vara en baksida av ledarskapet. Ytterligare något som ingår i chefsrollen är att personen ifråga kan kritiseras av bland annat ledningen och sina medarbetare (Aronsson m.fl., 2012). Författarna menar att en god självinsikt, självkänsla samt ett gott självförtroende bör föreligga hos ledaren för att inte påverkas på ett negativt sätt.

Respondenternas ledarskap kan återspeglas i det strukturella perspektivet samt HR-perspektivet som Bolman och Deal (2015) beskriver. Respondenterna är måna om att vara

tydliga, att få med sig hela gruppen, att vara närvarande och visa intresse för sina medarbetare, likaså Sethuraman och Suresh (2014) framhåller att detta är viktiga faktorer i ledarskapet. Det demokratiska ledarskapet som Lennéer Axelsson och Thylefors (2005) beskriver återspeglas även i respondenternas ledarskap, exempelvis har respondenterna bred kompetens inom sitt arbetsområde och visar trygghet samt prestigelöshet i sitt ledarskap. Respondenterna utstrålar individuell mognad där de har ett uppenbart förtroende för sina medarbetare vilket likaså går i linje med det demokratiska ledarskapet (Lennéer Axelsson & Thylefors, 2005).

Att visa intresse för sina medarbetare och ta hänsyn till deras välmående är betydelsefullt i ledarskapet och något som framkom ur intervjuerna, vilket även Giorgi et al. (2013) skriver. Författarna menar att medarbetare som har en närvarande och intresserad chef är mer motiverade, positivt inställda, presterar bättre och känner uppskattning i sitt arbete, vilket är i enlighet med Aronsson m.fl. (2012) och Yukl (2015).

Respondenterna befinner sig på en nivå i organisationen som Mintzberg (1979) benämner som mellanchefer. Detta till följd av att de har chefer över sig och en operativ kärna under sig. Dock bör det poängteras att mellanchefernivån kan variera mycket beroende på organisation och dess struktur. Därmed varierar det i stor utsträckning hur nära mellanchefer arbetar med ledningen respektive den operativa kärnan och återigen är Mintzbergs modell en ytterst generell modell och teori (Mintzberg, 1979). Resultatet visar att inneha en position högre upp i organisationen kan medföra att attityden blir tuffare och detta kan möjligtvis grunda sig i den mansdominans som råder på toppen i många organisationer (Wahl, 1992; Jacobsen & Thorsvik, 2014; Glass & Cook, 2015). Män kan generellt sett vara mer hårda och tuffa, vilket kan vara svårhanterligt och tufft att förhålla sig till (Jacobsen & Thorsvik, 2014). Ju högre upp i organisationen man kommer desto tydligare kan det bli att fler individer vill erhålla denna specifika position och många individer vill inte se andra människor lyckas. Författarna menar att med arbetslivserfarenhet kan det bli lättare att förhålla sig till detta men att det dock aldrig blir bekvämt att ha vetskap om att någon annan vill ha din position och därmed yttrar sig negativt om detta.

Utifrån intervjuerna har det inte framkommit att respondenterna har stött på hinder som kan kopplas till fenomenet glastaket (Wahl, 1992; Glass & Cook, 2015). Författarna hade en föreställning om att innebörden av detta fenomen skulle yttra sig i intervjuerna då författarna förmodade att fenomenet var relativt vanligt förekommet. Baxter och Wright (2000) hävdar dock att detta fenomen inte yttrar sig i samma utsträckning som teorin framställer fenomenet. Å andra sidan har enbart fyra respondenter medverkat och kan som nämnt tidigare därmed inte motsvara en större population. Däremot kan författarna ana tendenser till motstridiga händelser som föreligger i respondenternas yrkesliv som även Wahl (1992) nämner. Till exempel att det krävs att kvinnor skall vara tuffa och alltid leverera och möta den manliga

jargongen utan att ta åt sig. En av respondenterna nämner att vid svåra situationer håller män gärna ihop. Författarna anser att det vid dessa situationer inte är lätt att vara kvinna vilket även en av respondenterna menar. Däremot kan denna svårighet minimeras genom att fler kvinnor intar ledande positioner vilket respondenten men även Glass och Cook (2015) samt Stainback et al. (2015) poängterar.

Karriär är inget som någon av respondenterna egentligen har reflekterat över och detta begrepp kan eventuellt te sig annorlunda beroende på ålder, uppväxt, förebilder och dylikt. Resultatet tyder på att begreppet karriär inte är en term som används av respondenterna och att det har en annan innebörd för respondenterna i förhållande till vad författarna har. I efterhand har insikter infunnit sig hos författarna att begreppet karriär till största del används av den yngre generationen vilket även Jacobsen och Thorsvik (2014) menar och tankar om detta fanns inte då intervjufrågorna skapades. För den yngre generationen kan karriär vara en drivkraft och motivationsfaktor i yrkeslivet (Jacobsen & Thorsvik, 2014) men för respondenterna har detta inte förekommit. Jacobsen och Thorsvik (2014) menar även att karriärsystem är en ansenlig motivationsfaktor som många individer drivs av.

Resultatet visar att positiva inställningar och god självinsikt bidrar till att våga utvecklas, våga byta arbete samt att lättare kunna hantera svårigheter som kan komma att inträffa i yrkeslivet. Genom att vara trygg i sig själv medför detta till en trygghet i sin yrkesroll och ökar därmed möjligheterna till att våga satsa på något som sedan kan leda till karriär. Resultatet visar att vikten av att inneha ett tillfredsställande privatliv är av stor betydelse för att lyckas i yrkeslivet. En av respondenterna nämner att en balans mellan dessa är att eftersträva. Fitzenberger et al. (2015) nämner likaså denna balans mellan privatliv samt yrkesliv och poängterar att ett ordningsfullt privatliv kan bidra till ett framgångsrikt yrkesliv.

Resultatet klargör att respondenterna har mycket utbildning bakom sig, att de har bytt arbete många gånger och därmed haft många positioner. Detta har genererat i att respondenterna inte har varit främmande eller rädda för att söka sig till nya tjänster vilket respondenterna själva uppmuntrar till att göra. Ju mer arbetslivserfarenhet, desto mer trygghet i att våga byta tjänst och anta nya utmaningar. Författarna anser att den här tryggheten i att byta tjänst är något som möjligtvis kommer med åldern och ju större erfarenhetsbank som erhållits.

Det är framträdande i resultatet att respondenterna har ett flertal likheter sinsemellan. Dels hur de ser på ledarskap och karriär men även deras goda självinsikt och uppfattningar om sig själva. Att resultatet visar så pass många likheter mellan respondenterna kan grunda sig i att de är i ungefär samma ålder och har därmed likvärdig arbetslivserfarenhet. Det kan likaså grunda sig i att respondenterna har likvärdiga utbildningar, i synnerhet likvärdiga utbildningar vad gäller ledarskap och personal. Därmed kan likställig litteratur och dylikt studerats vilka kan ha påverkat dem. Dock menar författarna att likheterna i ledarskapet beror på att det

demokratiska och HR-inriktade ledarskap som respondenterna utövar är det mest effektiva och det mest uppskattade av alla parter och detta menar likaså Sethuraman och Suresh (2014). De få skillnader som resultatet visar på mellan respondenterna kan baseras på deras olikheter i personligheten.

Respondenterna har i den här studien gett en bild av hur de är och hur de agerar i sitt ledarskap. Dock bör det poängteras att författarna inte har någon vetskap om hur ledarskapet egentligen tillämpas i de olika verksamheterna. Omedvetet kan en förfining av den bild som ges av sig själv ha skett. Detta har dock författarna inte lagt någon värdering i och kan därmed inte hävda att så är fallet.

Resultatet visar att tre av de fyra respondenterna har en examen inom kostekonomi vilket författarna inte var medvetna om vid förfrågningarna om medverkan till studien. Kostekonomiprogrammet är enligt författarna en mycket bra grund för att nå dessa positioner som respondenterna har men resultatet visar även att dessa positioner kan nås utan denna specifika utbildning och främst inom den privata sektorn. Författarna förmodar att inom den privata sektorn är kännedom om kostekonomiprogrammet relativt liten i förhållande till den offentliga måltidssektorn. Detta kan grunda sig i att termen kostekonom inte används inom den privata sfären i samma utsträckning som termen tillämpas inom den offentliga måltidssektorn. En ekonomutbildning som grund vilken kompletteras med diverse internutbildningar kan även vara en ansevärd utgångspunkt för positioner likt de som respondenterna innehar.

Sammanfattningsvis menar författarna att respondenternas förutsättningar att nå höga positioner inom sina yrkesliv kan ha sin grund i respondenternas utbildningar, både de interna samt externa. Författarna menar att det är en premis att ha utbildningar med sig vilket även Thompson (2015) understryker. Ytterligare förutsättningar som kan ha bidragit till respondenternas framgångar är att de haft mod till att byta tjänst och arbetsplats vilket genererat en stor erfarenhets- och kunskapsbas, både från den privata och den offentliga sfären. Detta medför även att personen ifråga växer i sig själv och kan därmed lättare förhålla sig till tuffa situationer och beslut. Att kontinuerligt ta hand om sig själv och sitt privatliv och våga stå på sig anser författarna likaså är en förutsättning för att nå framgång.

Slutsats och implikationer

Studien visar att resultatet kunde kategoriseras till fyra uppfattningar kring fenomenet, det vill säga de kvinnliga ledarnas uppfattningar om den egna yrkesrollen. De fyra uppfattningarna är utveckling och erfarenheter, självinsikt och positivt tänkande, flexibilitet samt individen. Resultatet tyder på att utbildningar i stor omfattning och lång yrkeslivserfarenhet kan vara bidragande faktorer till att erhålla höga positioner i verksamheter inom foodservice. Termen karriär visade sig vara av en helt annan innebörd än vad författarna förmodade och karriär gav ingen indikation av att vara betydelsefull och drivande. Självinsikt och positivt tänkande var däremot av stor betydelse och en drivkraft vilket är en motivation i sig då chanserna att utvecklas och växa som individ ökar. Vidare visar resultatet att ödmjukhet, engagemang samt prestigelöshet är angeläget i ledarskapet. Att ledarskapet börjar med det egna ledarskapet är något som tydligt framkom ur resultatet. Ytterligare framträdande resultat är att individen själv är det huvudsakliga i ledarskapsfrågor och att kön inte är av någon avgörande betydelse. Resultatet visar dock att respondenterna anser att kvinnligt och manligt ledarskap är intressant och eftersträvar mer kunskap angående detta. Sammanfattningsvis tyder resultatet på att flertalet likheter återfinns hos respondenterna.

Som blivande kostekonomer anser författarna att studien har bidragit med mycket konkret kunskap, i synnerhet från respondenterna själva. Som vägledning inför sin kommande profession tar författarna med sig bland annat att våga byta arbete, våga ta plats och stå på sig samt att inte vara rädda för att ta itu med problem direkt som kan inträffa på arbetsplatsen.

För framtida forskning hade det varit intressant att belysa kvinnliga ledare inom foodservice i en större undersökning. Det hade likaså varit intresseväckande att ta del av mäns åsikt gällande kvinnligt och manligt ledarskap och om deras syn går att likställas med kvinnors syn angående detta.

Referenser

- Aronsson, G., Hellgren, J., Isaksson, K., Johansson, G., Sverke, M., & Torbiörn, I. (2012). *Arbets- och organisationspsykologi*. Stockholm: Natur och Kultur.
- Baxter, J., & Wright, E. O. (2000). The glass ceiling hypothesis: A comparative study of the United States, Sweden, and Australia. *Gender & Society, 14*(2), 275-294. doi: 10.1177/089124300014002004
- Bryman, A. (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Malmö: Liber.
- Chef. (2012). *Jämställdhet i arbetslivet - vad är problemet?* Hämtad 2016-05-02 från <http://chef.se/vad-ar-problemet/>
- Cuadrado, I., Garcia-Ael, C., & Molero, F. (2015). Gender-typing of leadership: Evaluations of real and ideal managers. *Scandinavian Journal of Psychology, 56*, 236–244. doi: 10.1111/sjop.12187
- Eriksson-Zetterquist, U., Kalling, T., & Styrhe, A. (2012). *Organisation och organisering*. Malmö: Liber.
- Ekonomifakta. (2016). *Företagens storlek*. Hämtad 2016-06-02 från <http://www.ekonomifakta.se/Fakta/Foretagande/Naringslivet/Naringslivets-struktur/>
- Fitzenberger, B., Steffes, S., & Strittmatter, A. (2015). Return-to-job during and after parental leave. *The International Journal of Human Resource Management, 27*(8), 803-83. doi: 10.1080/09585192.2015.1037328
- Genus. (2016). I *Nationalencyklopedin*. Hämtad 2016-04-27 från <http://www.ne.se.ezproxy.ub.gu.se/uppslagsverk/encyklopedi/l%C3%A5ng/genus>
- Giorgi, G., Leon-Perez, J. M., Cupelli, V., Mucci, N., & Arcangeli, G. (2013). Do I just look stressed or am I stressed? Work-related stress in a sample of Italian employees. *Industrial Health Volume, 52*, 43-53. doi: 10.2486/indhealth.2012-0164
- Glass, C., & Cook, A. (2015). Leading at the top: Understanding women's challenges above the glass ceiling. *The Leadership Quarterly, 27*(2016), 51–63. doi: 10.1016/j.leaqua.2015.09.003
- Granskär, M., & Höglund-Nielsen, B. (2012). *Tillämpad kvalitativ forskning inom hälso- och sjukvård*. Lund: Studentlitteratur.
- Gregoire, M. B. (2013). *Foodservice Organizations. A Managerial and Systems Approach*. New Jersey: Pearson.

Göteborgs universitet. (2016). *Kostekonomi med inriktning mot ledarskap, kandidatprogram, 180 hp*. Hämtad 2016-04-18 från <http://iki.gu.se/utbildning/program/kostekonom>

Jacobsen, D. I., & Thorsvik, J. (2014). *Hur moderna organisationer fungerar*. Lund: Studentlitteratur.

Jämställdhet. (2016). I *Nationalencyklopedin*. Hämtad 2016-04-20 från <http://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/n%3A5ngj%3%A4mst%3%A4lldhet>

Karriär. (2016). I *Nationalencyklopedin*. Hämtad 2016-04-13 från <http://www.ne.se/uppslagsverk/ordbok/svensk/karri%3%A4r>

Ledarna. (2015). *Sveriges chefer arbetar mest aktivt med genus i mångfaldsfrågor*. Hämtad 2016-05-02 från <https://www.ledarna.se/OmLedarna/Aktuellt/sveriges-chefer-arbetar-mest-aktivt-med-genus-i-mangfaldsfragor/>

Lennér Axelsson, B & Thylefors, I. (2005). *Arbetsgruppens psykologi*. Stockholm: Natur och Kultur.

Mintzberg, H. (1979). *The structuring of organizations*. Upper Saddle River, N.J., Prentice Hall.

Rutavdrag. (2016). *Allt om rutavdraget*. Hämtad 2016-04-18 från <http://www.rutavdrag.se/>

Sethuraman, K., & Suresh, J. (2014). Effective Leadership Styles. *International Business Research*, 7(9). doi:10.5539/ibr.v7n9p165

Skatteverket. (2016). *Så här fungerar rot- och rutavdraget*. Hämtad 2016-04-18 från <https://www.skatteverket.se/privat/fastigheterbostad/rotrutarbete.4.2e56d4ba1202f95012080002966.html#>

Stainback, K., Kleiner, S., & Skaggs, S. (2015). Women in power: Undoing or Redoing the Gendered Organization? *Gender & Society*, 30(1), doi: 10.1177/0891243215602906

Thompson, S. C. (2015). The Role of Academic Deans as Entrepreneurial Leaders in Higher Education Institutions. *Innovative Higher Education*, 41, 75–85. doi: 10.1007/s10755-015-9339-2

Vetenskapsrådet. (2011). *God forskningssed*. Hämtad 2016-04-05 från <https://publikationer.vr.se/produkt/god-forskningssed/>

Vetenskapsrådet. (2011). *Vad innebär peer review?*. Hämtad 2016-05-09 från <http://www.vr.se/forskningsfinansiering/beredning/beredningsprocessen/forskaregranskarforskare/faqpeerreview/vadinnebarpeerreview.5.5fa10c312ed4d5b90680001670.html>

Wahl, A. (1992). *Könsstrukturer i organisationer - Kvinnliga civilekonomers och civilingenjörers karriärutveckling*. (Doktorsavhandling). Stockholm: Ekonomiska forskningsinstitutet. Tillgänglig: <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:222014/FULLTEXT01.pdf>

Yukl, G. (2015). *Leadership in organizations (8th Edition)*. New Jersey: Prentice-Hall Inc

Bilaga 1 - Intervjufrågor

Vad har du för titel och vad innebär din befattning?

Beskriv den måltidsorganisation du arbetar inom och berätta hur den är organiserad.

Vilka utbildningar har du bakom dig? Har du några internutbildningar inom din nuvarande tjänst?

Skulle du kunna berätta om ditt yrkesliv, hur har vägen sett ut från att det startade till där du är idag?

Vad betyder begreppet karriär för dig? Har du några förebilder som inspirerar dig karriärmässigt?

Har du stött på några hinder och/eller svårigheter inom ditt yrkesliv? Har de i sådant fall påverkat din karriär positivt eller negativt?

Vad anser du att man behöver kunna på denna höga nivå och hur kommer man dit?

Hur ser du själv på ditt ledarskap och hur tror du att du uppfattas av andra som ledare? Vad anser du att dina styrkor och svagheter är?

Finns det några svårigheter med att leda en grupp människor inom din organisation?

Har du något tydligt exempel från yrkeslivet som symboliserar ditt ledarskap?

Anser du att det är skillnad på kvinnor och mäns ledarskap?

Vad är det som motiverar och driver dig i yrkeslivet?