



PERSONALVETARPROGRAMMET

“Det får liksom inte bli på bekostnad av privatlivet eller familjen.”

En kvalitativ studie om kvinnors underrepresentation i ledningsgrupp i privat sektor

Olivia Engberg & Vilma Nilsson

Uppsats/Examensarbete: 15 hp

År: 2017

Handledare: Andreas Ottemo

Examinator: Mattias Nylund

Författarnas tack

Inledningsvis vill vi tacka våra intervjupersoner som gjort denna uppsats möjlig. Vi vill också tacka vår handledare Andreas Ottemo för goda råd och engagemang för vår uppsats. Vi riktar även ett tack till våra studiekamrater, vars feedback har hjälpt oss att föra uppsatsen framåt. Slutligen vill vi passa på att tacka varandra för ett gott samarbete och en givande arbetsprocess.

Olivia Engberg och Vilma Nilsson

1 juni 2017

Abstract

BA-thesis: 15 hp
Subject: Human Relations and Industrial Relations
Degree: Bachelor/First cycle
Year: 2017
Supervisor: Andreas Ottemo
Examiner: Mattias Nylund
Keywords: Executive team, Gender, Careership, Glass Ceiling

Investigating womens' underrepresentation in executive teams in private sector is important due to economic, legal and equity aspects. In Sweden, the distribution of men and women in manager positions has in recent times been equable. Although, the male dominance in the highest posts is still high and many people argue that the change is too slow (SOU 2014:6, SOU 2003:16). A study made by SCB (2013:9) shows that women are underrepresented in executive teams, particularly in the private sector representing 28 percent.

The aim of this study is to get a deeper understanding of what womens' underrepresentation in executive teams in private sector is based on. To meet our aim, we are looking at supporting and inhibiting factors that may affect womens' willingness and their perception of possibilities to get a position in the executive team. To answer our questions, we have used a qualitative method, interviewing women in manager positions who work beneath the executive team in the company. Thematic analysis was used to process the interviews.

One supporting factor that the informants are highlighting is the support from friends and partner as well as their manager and the executive team. Further on, their perceptions are that there are good possibilities to make a career if you wish, no matter what gender you belong to. They also mention that sometimes it might be an advantage to belong to the underrepresented sex, for instance when it comes to recruitment. Another supporting factor mentioned is the drive of a person.

Our study shows that one of the main inhibitory factors of getting a position in the executive team is that the informants take on great responsibility for the household and want to spend time with their children. This make them prioritize a smaller workload. Job satisfaction is another inhibitory internal factor since the women are satisfied in their current position and therefore are not having any wish to advance. The informants perceive that they already have great possibilities and that they have enough influence to make themselves heard. Furthermore, several informants are satisfied with the current executive team and have trust in its members. Some also claim that they feel greater connection with women, which might be a reason why they do not want to join the executive team, which in their organisation consist of men mostly. Finally, some informants mention that the executive team is male dominated and that there are structures that make it difficult for women to advance to the executive level.

Innehåll

1. Inledning	1
1.1. Problemformulering.....	1
1.2. Syfte och frågeställningar	2
1.2.1. Avgränsningar	2
2. Tidigare forskning	3
3. Teori	6
3.1. Careership	6
3.1.1. Pragmatisk-rationella val	6
3.1.2. Maktrelationer på arbetsmarknaden.....	7
3.1.3. Förändringar, brytpunkter och konsekvenser.....	7
3.2. Genusteorier.....	8
3.2.1. Glastaket	8
3.2.2. Stereotyper kring ledarstilar	8
3.2.3. Arbetsdelning inom familjen	9
3.2.4. Homosocialitet	9
4. Metod	10
4.1. Urval	10
4.2. Intervjuer	10
4.3. Transkribering och analys	11
4.4. Etiska aspekter	11
4.5. Validitet och reliabilitet	13
4.6. Kritiska reflektioner.....	13
5. Empiri och analys	14
5.1. Personlig autonomi	14
5.1.1. Kön och kompetens.....	14
5.1.2. En kan om en vill	15
5.2. Familjesituation	16
5.3. Arbetstillfredsställelse	18
5.3.1. Passion för yrket	18
5.3.2. Relation till ledningsgruppen	18
5.3.3. Arbetsbörda.....	20
5.3.4. Gemenskap.....	20

5.4. Stöttning.....	20
5.4.1. Stöttning från partner	20
5.4.2. Stöttning från chef.....	21
5.4.3. Stöttning från omgivning	21
6. Slutsatser och diskussion	23
6.1. Slutsatser.....	23
6.1.1. Stöttande faktorer	23
6.1.2. Hindrande faktorer	23
6.2. Diskussion	23
6.3. Bidrag till personalvetenskaplig forskning.....	25
Referenser	26
Bilaga 1	29
Bilaga 2	30
Bilaga 3	31

1. Inledning

Trots att Sverige anses vara ett av världens mest jämställda länder finns det stora skillnader avseende könsfördelningen på arbetsmarknaden (SCB, 2014). Det råder en tydlig segregering på både horisontell och vertikal nivå, där kvinnor generellt sett har positioner med lägre status och inflytande än män. Fördelningen mellan män och kvinnor på chefspositioner har på senare tid blivit jämnare, men mansdominansen på de högsta positionerna är fortsatt stor och många anser att förändringen sker långsamt (SOU 2014:6, SOU 2003:16). En undersökning gjord av SCB (2013) visar att kvinnor framför allt är starkt underrepresenterade i ledningsgrupper i privat sektor, där de utgör cirka 28 procent. Statistiken från SCB visar även att andelen kvinnor i ledningsgrupper utgör en mindre del i förhållande till antalet kvinnor i organisationen.

En vanlig definition av begreppet jämställdhet är att män och kvinnor har samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter (NE, u.å.). Enligt Jonung (1997) medför ojämlik fördelning mellan kvinnor och män på vertikal nivå skillnader i inflytande och ekonomiska villkor. Därigenom sker en obalanserad samhällsutveckling som inte tar hänsyn till både mäns och kvinnors värderingar och önskemål. Ett exempel på detta är att män har tolkningsföreträde i viktiga samhällsfrågor, såsom arbetslivsfrågor (SOU 2003). Den skeva könsfördelningen innebär även att kompetensen hos män och kvinnor inte utnyttjas på ett effektivt sätt i samhället (Jonung, 1997). Kvinnor missgynnas också i löneutvecklingen. Enligt Wilson (2008) tjänar kvinnor med chefsjobb i genomsnitt mindre än män på samma position, och de största löneskillnaderna finns i toppen av hierarkin.

Forskning kring varför det finns så få kvinnor i ledningsgrupper i privat sektor är högst relevant inom personalvetenskap, då jämställdhet är ett viktigt inslag på arbetsmarknaden och något som måste främjas enligt Diskrimineringslagen (SFS 2008:567). Arbetsgivaren är skyldig att ta hänsyn till jämställdhet vid bland annat rekrytering, lönesättning och befordran, samt att genom olika åtgärder främja en jämn könsfördelning inom organisationen på olika befattningar, yrkesgrupper och på ledande positioner. Förutom den etiska aspekten finns det också en ekonomisk aspekt, då en omfattande studie visar att ledningsgrupper som är jämställda till antalet ökar lönsamheten i företaget (Noland, Moran & Kotschwar, 2016).

1.1. Problemformulering

Att undersöka kvinnors underrepresentation i ledningsgrupper i privat sektor är alltså viktigt ur samhällssynpunkt av ekonomiska, juridiska och rättviseskäl. Vi har funnit få studier som har kartlagt interna och externa faktorer som stöttar eller hindrar kvinnor att få en plats i ledningsgruppen. Interna faktorer berör individens egen vilja och drivkraft medan externa faktorer handlar om hur omgivningen påverkar. I tidigare forskning inom området har ofta kvinnor som redan befinner sig i ledningsgruppen valts som urvalsgrupp (se till exempel Avotie, 2004; Holgersson, 2003). Vi menar att ett sådant urval kan medföra att det förbigås viktiga aspekter, då det är möjligt att kvinnor som redan befinner sig i ledningsgruppen har andra ambitioner (interna faktorer) och möjligheter (externa faktorer) än kvinnor som inte har samma position. Med hänsyn till detta är vår studies urvalsgrupp kvinnor som innehar en chefsposition under ledningsgruppen.

1.2. Syfte och frågeställningar

Syftet med studien är att få en djupare förståelse för vad kvinnors underrepresentation i ledningsgrupper i privat sektor kan bero på. I studien tar vi hänsyn till kvinnors vilja och uppfattning av sina möjligheter att få en plats i ledningsgruppen. Syftet uppnås med hjälp av följande frågeställningar:

- Vilka interna och externa faktorer upplever kvinnor på chefsposition i privat sektor som stöttande avseende deras möjlighet och vilja att bli medlem i ledningsgruppen?
- Vilka interna och externa faktorer upplever kvinnor på chefsposition i privat sektor som hindrande avseende deras möjlighet och vilja att bli medlem i ledningsgruppen?

1.2.1. Avgränsningar

För enkelhetens skull kommer studien endast behandla kvinnor och män som dikotomier, trots att vi är medvetna om att människor kan identifiera sin könstillhörighet annorlunda. Vidare tas inte hänsyn till faktorer såsom etnicitet, funktionsvariation etcetera, vilket skulle bidragit till ett mer intersektionellt perspektiv. Ett intersektionellt perspektiv uppmärksammar att en person kan bli diskriminerad utifrån flera grunder samtidigt, såsom religion, kön och sexuell läggning (Bradley & Healy, 2008). Detta perspektiv skulle kunna ge ett mer nyanserat resultat, men med hänsyn till vår tidsram har vi valt att avgränsa oss till kön.

2. Tidigare forskning

I detta avsnitt presenteras tidigare forskning om kvinnor på chefsposition för att belysa olika faktorer som kan påverka kvinnors inställning till att ta en plats i ledningsgruppen, samt hur de uppfattar sina möjligheter till det. Den forskning som redovisas i denna studie behandlar kvinnors uppfattning avseende karriärmöjligheter, normer, strukturer och stereotyper. För att få en nyanserad bild presenteras forskning från olika branscher.

Wahl (1996) refererar i sin artikel till tidigare studier gjorda av Kvande och Rasmussen, Asplund samt Wahl som visar att kvinnor ofta har höga karriärambitioner, men ser svårigheter i att förverkliga dessa. De flesta menar att hindren inte ligger i eget bristande självförtroende eller inkompetens, utan att de sätts upp av organisationens struktur. Liknande resultat får Ivarsson (2001) när hon jämför kvinnors och mäns karriärmöjligheter. Hon utgår från en socialpsykologisk teori som tar hänsyn till flera variabler, såsom organisationsstruktur, familjesituation och personlighetsaspekter. Kvinnorna i studien beskriver att de inte anses lika karriärinriktade som männen och att de får mindre stöd i organisationen. Majoriteten av kvinnorna har upplevt könsdiskriminering i olika situationer, bland annat vid befordran (Ivarsson, 2001). Många beskriver också att det dubbla ansvaret för hem och lönearbete skapar en känsla av att vara otillräcklig, vilken späds på av omgivningens uppfattningar om att det endast är accepterat för kvinnor att göra karriär om det inte utgör några större hinder för familjelivet. Wahls (1996) och Ivarssons (2001) forskning belyser normer och strukturer som kvinnor omges av, samt hur detta påverkar deras karriär. Interna och externa faktorer verkar inte separat från varandra utan skapar tillsammans en helhet, vilket vi kommer vara uppmärksamma på i vår studie.

Regnös (2013) intervjuer med kvinnor på chefsposition i den kvinnodominerade vård- och omsorgssektorn visar en annorlunda bild än vad som beskrivits ovan. Regnös avhandling tar avstamp i flertalet teorier, bland annat könsmaktsordningen, homosocialitet och föreställningar om ledarskap. Kvinnorna i studien känner sig bekväma i sina roller och upplever inte att det finns en förutbestämd mall för hur de ska bete sig som chefer. De har inte reflekterat mycket över det faktum att deras könstillhörighet skulle kunna påverka deras chefskap. Regnö (2013) refererar i sin analys till Collinsons och Hearn's studie, som visar att när det ena könet är majoritet blir det inte lika betydelsefullt att tillhöra det könet, istället blir de individuella egenskaperna och förmågorna viktigare.

I en omfattande avhandling intervjuar Muhonen (1999) kvinnor som jobbar som chefer på olika nivåer i privat och offentlig sektor. Många uppger att de inte från början hade tänkt sig en position som chef, utan att tillfälligheter har lett dem dit. Muhonen (1999) resonerar att vissa kan ha ett svagare intresse för chefskap, medan det hos andra kan handla om en ovilja att prata för mycket om karriär då det ibland inte anses associerat med kvinnlighet. Över tre fjärdedelar av kvinnorna i studien har upplevt någon form av särbehandling på grund av sitt kön. Andra svårigheter med chefskapet kan vara högre prestationskrav än vad som gäller för männen, att passa in i mansdominerade grupper och nedlåtande bemötande från kollegor och kunder (Muhonen, 1999). Samtidigt finns det deltagare i studien som inte har upplevt några problem med att vara kvinna och chef, och några tycker att debatten är överdriven. Med hänsyn till

Regnös (2013) och Muhonens (1999) forskning kommer vi i studien att beakta huruvida intervjupersonerna upplever att de har lika villkor och bemötande i sin organisation som männen.

I SOU 2014:80 har sex VD:ar tillika kvinnor intervjuats. Samtliga anser att näringslivet präglas av ojämställdhet, vilken ökar i takt med hierarkinivåerna. Vissa av de intervjuade menar att problemet beror på att män i första hand rekryterar andra män till ledande poster. En annan svårighet som tas upp är att kunna vara tillgänglig och arbeta långa dagar samtidigt som en behöver vara hemma med barn. Detta påverkar också möjligheterna att nätverka och skapa kontakter utanför arbetstid (SOU 2014:80). Andra anser att det är fria val av män och kvinnor som skapar den skeva könsfördelningen, samt att det i många sammanhang kan vara positivt att vara ensam kvinna då en sticker ut från resten av gruppen. Att välja att inte avancera kan dock ha påverkats av den existerande mansdominansen (SOU 2014:80). Samtliga framhåller att frågor om mångfald och jämställdhet är viktigt och att heterogena grupper är det som är mest gynnsamt för företag. Ingen tror heller att kvinnor skulle ha lägre kompetens, utan snarare att deras kompetens inte uppmärksammas på samma sätt som mäns (SOU 2014:80). Studien belyser chefers olika förklaringar till varför toppskikten i företag ser ut som de gör, vilket även vår studie ämnar undersöka.

Fitzsimmons, Callan och Paulsen (2013) utgår delvis från Bourdieus teorier om att arbetsmarknaden kan ses som ett fält och att olika aktörer har tillgång till vissa kapital, exempelvis ekonomiska och sociala. För att lyckas inom ett visst fält, såsom en arbetsplats, behöver individen inneha ett sådant kapital som anses värdefullt på arbetsplatsen. Fitzsimmons et al.'s jämförelse mellan chefer visar att kvinnor oftare än män byter bransch för att avancera. Detta medför olika typer av kapital; kvinnor får en bredare erfarenhet av olika branscher, medan män får en djupare förståelse för sin specifika arbetsplats (Fitzsimmons et al., 2013). Författarna diskuterar att kvinnor därmed begränsas till chefspositioner som inte kräver lika ingående kunskap om branschen. Forskningen är intressant för vår studie då författarna använder en liknande teori och visar hur mönster i mäns och kvinnors karriärval ger konsekvenser i arbetslivet.

Maxwell och Ogden (2006) har undersökt kvinnors karriärmöjligheter i detaljhandeln genom att titta på hindrande och stöttande faktorer i framför allt organisationskulturen. Stereotyper om könen, patriarkala maktstrukturer och en preferens för en "manlig" ledarskapsstil är hindrande faktorer som tas upp i artikeln. Maxwell och Ogden (2006) menar samtidigt att ledarstilen inom detaljhandeln gått mot att vara mer "feminin" då den exempelvis är mer kommunikativ och coachande. I intervjuer med chefer och medarbetare från tre organisationer fann forskarna dock inga könsstereotyper. Det visade sig att kvinnor och män har lika möjligheter att avancera i organisationerna, att prestation går före kön. Det som istället utgör hinder i karriären för vissa kvinnor är svårigheter att kombinera familjeliv med en chefskarriär, något ingen av männen i studien nämnde (Maxwell & Ogden, 2006). Vi kommer i vår studie att undersöka hur intervjupersonerna uppfattar stereotyper kring kön samt ta hänsyn till deras uppfattning om att kombinera karriär med familj.

En förändring som kan urskiljas i ovan nämnda forskningsresultat är att de äldre studierna ofta belyser hur organisationens struktur och normer sätter gränser för kvinnor. Studierna gjorda 2006 och senare uppmärksammar snarare hur kvinnor gör annorlunda val än män, även om orättvisa villkor ibland också nämns. Nästan samtliga studier beskriver hur kvinnorna tar det huvudsakliga ansvaret i hemmet.

3. Teori

I detta avsnitt redogörs för de teorier vi valt att använda för att få bättre förståelse för faktorer som kan påverka kvinnors vilja och möjlighet att ta en plats i ledningsgruppen. Dessa är Careership och olika genusteorier. Careership behandlar vad som påverkar individers val i arbetslivet. Avseende genus och arbetsliv är Glastaket en erkänd och ofta använd teori som behandlar kvinnors möjligheter att nå höga chefspositioner, baserat på de strukturer och normer som finns på arbetsplatsen. Som komplement belyses även teorier om stereotyper kring ledarstilar, arbetsdelning inom familjen samt homosocialitet.

3.1. Careership

Baserat på tidigare beslutsteorier har Hodkinson och Sparkes (1997) grundat teorin Careership, som tar hänsyn till flera aspekter som tidigare teorier inte gjort. De framhäver att en inte ska se interna och externa faktorer som självständiga då en individ gör ett val, utan att faktorerna samverkar till en helhet. Careership handlar om hur människor gör karriärval och definierar tre dimensioner som påverkar ett beslut; pragmatisk-rationella val, maktrelationer på arbetsmarknaden samt förändringar, brytpunkter och konsekvenser.

3.1.1. Pragmatisk-rationella val

Den första dimensionen handlar om att individer gör pragmatiska och rationella val (Hodkinson & Sparkes, 1997). Individen gör rationella val utefter personliga erfarenheter eller på inrådan av någon närstående, men individen gör också pragmatiska val beroende på den sociala eller kulturella kontext som denne växt upp eller befinner sig i. De pragmatisk-rationella valen kan ibland även grundas på känslor.

Denna grundpelare baseras på Bourdieus (1977) teori om habitus, som innebär att en individ har ett internaliserat tanke- och handlingsmönster som formas utifrån dennes sociala sammanhang och identitet. Med andra ord gör en individ val utefter sina samlade erfarenheter och lärdomar, eftersom dessa hjälper individen att se meningsfullhet i ett beslut. Individens grupptillhörighet avseende exempelvis kön, etnicitet och klass kan påverka individens val eftersom dessa faktorer ingår i en social struktur. Sådana strukturer kan bidra till att reproducera mönster och ligga till grund för stereotypisering, vilket enligt Ashton et al. och Lee et al. kan vara en orsak till segregering på arbetsmarknaden (Hodkinson & Sparkes, 1997).

Utefter individens rationella och pragmatiska valmöjligheter tas beslut som baseras på personens handlingshorisont (Hodkinson & Sparkes, 1997). Individens handlingshorisont grundar sig på dennes habitus samt de strukturella möjligheterna som arbetsmarknaden ger. Personens val utgör med andra ord vad hen känner är "rätt" i kombination med de olika valmöjligheter som finns, vilket innebär att beslut tas både genom subjektiva föreställningar och objektiva förutsättningar.

3.1.2. Maktrelationer på arbetsmarknaden

Den andra dimensionen handlar om maktrelationer på arbetsmarknaden. Hodkinson och Sparkes (1997) utgår från Bourdieus teori om fält, som kan användas som en liknelse av arbetsmarknaden. Bourdieu (citerad i Hodkinson & Sparkes, 1997) liknar fältet vid en spelplan, där regler ska följas och där det finns olika aktörer och intressenter, vilka kan liknas vid spelpjäser. Det kan exempelvis vara arbetsgivare, arbetstagare eller närstående till arbetstagaren. Det som dock skiljer fältet från en spelplan är att det på arbetsmarknaden finns aktörer med olika mål, samt att aktörerna inom fältet har olika kapital och makt som fältet struktureras av. Därigenom är en individs karriärval beroende av det komplexa mönstret av relationer mellan intressenter. Varje aktör har någon form av kapital – socialt, symboliskt, ekonomiskt eller kulturellt – vilket har inverkan på dennes möjlighet att kunna påverka “spelreglerna” på fältet. Okano (citerad i Hodkinson & Sparkes, 1997) hävdar att en form av kapital hos en individ kan vara en positiv, negativ eller neutral tillgång beroende på kontext. För en person som har dreadlocks kan frisyren till exempel vara en positiv tillgång om hen vill spela i ett reggaeband, en negativ tillgång om hen vill jobba på bank eller neutral om hen vill arbeta med skogsbruk (Hodkinson & Sparkes, 1997).

På en arbetsplats finns ett ständigt flöde av interaktioner såsom förhandlingar, konflikter och överenskommelser (Hodkinson & Sparkes, 1997). Dessa interaktioner kan, men behöver inte, påverka en individs beslut. För att förstå vad som påverkar en individs beslut måste hänsyn tas till pragmatisk-rationella beslut, individens habitus och interaktionerna inom fältet.

3.1.3. Förändringar, brytpunkter och konsekvenser

Den tredje och sista dimensionen som påverkar en individs karriärval handlar om förändringar, brytpunkter och konsekvenser (Hodkinson & Sparkes, 1997). Författarna talar om karriärutveckling som ett förlopp av brytpunkter som påverkar en individs karriärväg och att det i många yrkesbanor finns förutbestämda brytpunkter. Vid varje brytpunkt påverkas en individs habitus och därmed förändras en individs identitet.

Hodkinson & Sparkes (1997) kategoriserar tre olika sorters brytpunkter som påverkar en individs karriärväg. Många brytpunkter är en kombination av två eller alla tre av dessa. En av brytpunkterna är struktur, och sker till exempel då en person går i pension. En annan brytpunkt är självinitierad, vilket innebär att en individ av egen vilja tar ett beslut. Ett exempel på detta är då en person säger upp sig för att börja ett nytt jobb. Den tredje brytpunkten handlar om att individens situation ändras på grund av externa faktorer, till exempel att hen blir uppsagd på grund av arbetsbrist. Brytpunkter kan vara positiva eller negativa upplevelser och samma typ av brytpunkt påverkar individer olika. Vidare menar Hodkinson och Sparkes (1997) att för varje brytpunkt upplever individen konsekvenser och att dessa konsekvenser är av betydelse för individens fortsatta karriärutveckling.

Careership är relevant för vår studie då den belyser viktiga aspekter som påverkar individers karriärval. På så sätt tar vi hänsyn till både inre och yttre faktorer som kan påverka huruvida kvinnor vill ta plats i ledningsgruppen. Teorin är således användbar för formulering av intervjuguide och analys av materialet.

3.2. Genusteorier

I denna del belyses genusteorier. Det är av stor vikt att skilja mellan kön och genus, då kön refererar till det fysiska könet medan genus innebär en viss roll som följer på det kön en har (West & Zimmerman, 1987). Genus hör till den roll som skapas och reproduceras av psykologiska processer och samhälleliga och kulturella normer. I teorierna nedan är det inte biologiska könsskillnader som berörs, utan vilka förutsättningar och villkor män respektive kvinnor ges i samhället.

3.2.1. Glastaket

U.S. Glass Ceiling Commission (1995) definierar glastaket som en osynlig barriär i organisationer vilken hindrar kvinnor och minoritetsgrupper från att nå de högsta positionerna, oavsett deras kvalifikationer och tidigare prestation. Metaforen av ett glastak beskriver hur toppositionerna är klart synliga för kvinnor, ändock onåbara (Davies-Netzley, 1998).

Cotter, Hermsen, Ovaida och Vanneman (2001) vidareutvecklar begreppet genom att ställa upp fyra kriterier för glastakets förekomst. Det första kriteriet är att det ska finnas en ojämlikhet mellan könen eller personer med olika etniskt ursprung som inte kan förklaras av dessa individers o-/förmåga att utföra ett bra arbete, som till exempel erfarenhet och motivation. Det andra kriteriet innebär att skillnaderna blir större högre upp i hierarkierna, vilket går att undersöka genom att exempelvis jämföra andelen kvinnor på mellanchefsposition med andelen kvinnor i ledningsgruppen. Om kvinnor på alla nivåer i en organisation upplever samma ojämlikheter rör det sig alltså inte om ett glastak, utan om skilda förutsättningar för könen generellt (Cotter et al., 2001). Kriterium tre innebär att chansen att bli befordrad är olika stor för de olika könen eller för olika etniska grupper och det fjärde kriteriet säger att ojämlikheterna ökar under karriärens gång (Cotter et al., 2001). Dessa dimensioner är tätt sammankopplade, exempelvis i den betydelse att lägre chanser för kvinnor att bli befordrade innebär allt mer mansdominerade kandidatpooler ju högre upp i hierarkin en kommer (Cotter et al., 2001). Glastaket är alltså något annat än vad som definieras som diskriminering, då det blir tydligare i takt med nivåerna i organisationshierarkin (Cotter et al., 2001) och visar på strukturer i organisationer och samhället snarare än enskilda händelser.

3.2.2. Stereotyper kring ledarstilar

Wilson (2008) menar att den skeva könsfördelningen mellan män och kvinnor på chefspositioner till stor del grundar sig i stereotypa uppfattningar; kvinnor i ledarposition uppfattas som hjälpsamma, empatiska och samarbetsinriktade medan män i samma position kännetecknas som självsäkra, dominerande och kompetenta. Morrison och Von Glinow (citerade i Wilson, 2008) menar att generellt sett stämmer mäns ledarstilar bättre överens med den uppfattning människor har av en bra ledare och att kvinnors personlighetsdrag och beteendemönster anses vara mindre lämpade för en chefsroll. Det finns dock studier som visar på att mäns och kvinnors ledarstilar inte skiljer sig åt (Wilson, 2008). Trots detta kan skilda förväntningar på mäns och kvinnors ledarstilar leda till missbelåtenhet om ledaren inte uppfyller förväntningarna från omgivningen. Följaktligen kan alltså en kvinna som innehar stereotypt manliga egenskaper uppfattas negativt.

3.2.3. Arbetsdelning inom familjen

En annan teori om vad kvinnors underrepresentation i de högre chefspositionerna kan bero på berör fördelningen av lönearbete och arbete i hushållet, som antas bestå av en kvinna, en man och eventuellt deras barn (Jonung, 1997). Då mannen vanligtvis har högst lön är det ekonomiskt mer gynnsamt att han är den som arbetar mest, medan kvinnan får ta större ansvar i hemmet. Detta ansvar kan innebära svårigheter att uppfylla vissa av de krav som ställs på höga positioner gällande till exempel långa arbetsdagar och tjänsteresor (Jonung, 1997). Samtidigt hävdar Försäkringskassan (u.å.) att bland annat skatteeffekter vid föräldrapenning resulterar i att det i många familjer är mest lönsamt om den med högst löneinkomst tar ut fler föräldradagar.

Hartmann (1976) menar att det är den patriarkala maktstrukturen som gör att kvinnor tenderar att ta större ansvar för hushållet. Männens överordnade position i samhället reproduceras både på den segregerade arbetsmarknaden och i hemmet, där kvinnan ofta tar huvudansvaret för barn och hushåll (Hartmann, 1976). På samma sätt som dessa två områden växelverkar, samverkar kapitalismen och patriarkatet. Kapitalismens genomslag innebar en möjlighet för kvinnor att genom lönearbete stärka sin position i samhället, men då kapitalismen präglats av och utvecklats i en patriarkal samhällsordning där männen sett till att behålla sina privilegier har kvinnors underordning vidmakthållits (Hartmann, 1976). Trots att samhället förändras och många par idag strävar efter jämlikhet finns makthierarkin i heterosexuella relationer kvar (Knudson-Martin, 2015).

3.2.4. Homosocialitet

Homosocialitet handlar om hur dominans och makt upprätthålls hos en grupp (Kanter, 1977). Hammarén och Johansson (2014) skiljer mellan två olika former av fenomenet. Horisontell homosocialitet handlar om vänskapsband mellan män medan vertikal/hierarkisk homosocialitet beskriver hur män upprätthåller sin överordnade status i förhållande till kvinnor. Detta sker genom att män umgås och arbetar tillsammans med andra män och utbyter värdefull information såväl som socialt och kulturellt kapital (Hammarén & Johansson, 2014). Flera studier visar att ledare ofta fattar tycke för de medarbetare som liknar dem själva, och är mer villiga att hjälpa dessa i karriären (Kanter, 1977). Att anställa och befordra personer från den egna gruppen bekräftar också gruppens rätt och lämplighet att inneha dessa positioner (Kanter, 1977), vilket gynnar både de som redan sitter på höga poster och de aspiranter av samma kön, etnicitet etcetera som vill nå dit. Socialisation och normer är mer informella faktorer genom vilka kvinnors konkurrenskraft kan begränsas jämfört med männens (Jonung, 1997). Negativa sociala konsekvenser kan följa för den som bryter mot sociala normer och på så sätt kan de upprätthållas (Bradley & Healy, 2008).

Genom att använda dessa teorier tar vi hänsyn till genusrelaterade inre och yttre faktorer som kan påverka kvinnors möjligheter och vilja att få plats i ledningsgruppen. Teorierna kompletterar Careership eftersom de tydligt belyser faktorer som organisationsstruktur, förväntningar och samhällsnormer relaterade till genus. Dessa teorier är användbara för att formulera vår intervjuguide och analysera vår empiri.

4. Metod

I detta avsnitt beskriver och motiverar vi vårt tillvägagångssätt. Vi redogör för urval, intervjuer, transkribering och analys. Vi reflekterar även kring etik och metodologiska brister.

För att besvara vår frågeställning har kvalitativ metod i form av intervjuer tillämpats. Anledningen till detta var för att kunna se hur kvinnor på chefsposition resonerar kring karriär och därigenom få en djupare förståelse för de mekanismer som ger upphov till skillnader på arbetsmarknaden. Studiens utgångspunkt är hermeneutisk, vilket innebär att fokus har lagts på intervjupersonernas uppfattningar och bild av verkligheten (Bryman, 2008). Vidare har en abduktiv ansats använts, vilket betyder att vi utgått från vissa teoretiska antaganden men samtidigt varit öppna för att utifrån empirin applicera nya teorier (Larsson, 2005). Detta berodde på att vi ville grunda våra intervjuer på tidigare forskning och teori, men samtidigt vara öppna för att nya, oförväntade företeelser kunde framkomma under intervjuerna.

4.1. Urval

Urvalet har varit målstyrt, vilket innebär att intervjupersonerna behöver uppfylla utvalda kriterier (Bryman, 2008). Eftersom vårt syfte är att få en djupare förståelse för varför så få kvinnor befinner sig i ledningsgrupper i privat sektor ansåg vi att det var relevant att intervjua kvinnor som befinner sig på en chefsposition under ledningsgruppen. Med ledningsgrupp avser vi den grupp chefer som befinner sig högst i hierarkin och således har övergripande ansvar för organisationen och dess utveckling. Vidare är urvalet en kombination av bekvämlighetsurval och snöbollsurval; bekvämlighetsurvalet bestod i att vi tillfrågade egna kontakter medan snöbollsurvalet innebar att dessa kontakter hänvisade oss vidare till ytterligare potentiella intervjupersoner i samma organisation (Bryman, 2008). Vi har valt att intervjua kvinnor från olika privata företag för att kunna göra jämförelser mellan organisationerna.

4.2. Intervjuer

Kvalitativa intervjuer ansåg vi vara den bäst lämpade metoden för att besvara våra frågeställningar, då det var individers upplevelser och erfarenheter vi ville studera. Intervjuerna har varit semistrukturerade, vilket innebär att de förberedda frågorna är relativt övergripande och öppna för att intervjupersonen ska ha större frihet att ta upp det som känns viktigt (Bryman, 2008). Utifrån vad deltagaren svarar kan forskaren ställa följdfrågor för att få en djupare förståelse för vad personen beskriver. Det är önskvärt inom kvalitativ metod att låta intervjun gå åt olika håll, då det säger något om intervjupersonens upplevelse av vad som är betydelsefullt. Dessutom är det viktigt att vi som forskare ska kunna ge förutsättningar för att nya och oförberedda samtalsämnen kan uppkomma. Samtidigt gör intervjufrågorna att fokus inte går för långt ifrån ämnet, vilket lättare kan ske i ostrukturerade intervjuer (Bryman, 2008).

Intervjufrågorna formulerades med hjälp av tidigare forskning och teorier kring ämnet. Vår intervjuguide (se Bilaga 3) har formats utefter tre teman, vilka är organisationsstruktur, organisationskultur och individuella faktorer. Kultur och struktur är externa faktorer som kan påverka kvinnors möjligheter att nå toppen av hierarkin. De mer personliga frågorna berör

intervjupersonernas beslut kring arbetet, vilka kan påverkas av både interna och externa faktorer.

Sammanlagt har sju personer intervjuats då vi ansåg att detta var ett lämpligt antal för studien och vår tidsplan. Vi ville också ha marginal ifall någon skulle avboka intervjun eller om någon intervju inte skulle ge relevant underlag för studien. Dessa sju intervjupersoner arbetar på tre olika företag i olika branscher; tre personer arbetar på ett industriföretag, två på ett medieföretag och två på en arkitektbyrå. Vi resonerade att en jämn fördelning av intervjupersoner från tre företag ger ett mer nyanserat underlag än om vi hade intervjuat kvinnor som samtliga kom från samma arbetsplats. Samtidigt resonerade vi att flera intervjupersoner från samma företag tillsammans kan ge en bättre bild av företagets kultur och struktur. Antalet medarbetare på industriföretaget är cirka 300 i Sverige. Arkitektbyrån har omkring 900 medarbetare och medieföretaget cirka 500, inräknat ägarföretaget. Fördelningen av kvinnor och män i företagens ledningsgrupper ser olika ut; på arkitektbyrån är majoriteten kvinnor och på industriföretaget och medieföretaget är ledningsgruppen mansdominerad.

Vid intervjun närvarade alltid tre personer; intervjudeltagaren samt vi två forskare. Ansvaret delades upp så att en person ställde intervjufrågorna medan den andre antecknade och kunde ställa följdfrågor. Innan intervjun började fick intervjupersonerna signera ett samtyckesavtal och med deras medgivande spelades intervjun in. Intervjuerna skedde i ett bokat rum på deras arbetsplats eller i deras egna kontorsrum och varade i cirka en timme.

4.3. Transkribering och analys

Vid transkribering av intervjuerna skrevs alla ord ut, bortsett från irrelevanta "ehm", "hmm" och dylikt. Vi noterade även längre pauser och skratt. Däremot noterades inte tonbyten, kroppsspråk, överlappande tal etcetera.

Tematisk analys användes för att bearbeta intervjuerna. Att söka efter teman i texten innebär att vara observant på återkommande tankar och beskrivningar, metaforer, likheter och skillnader i svaren etcetera (Bryman, 2008). Tematisk analys ger också möjligheten att undersöka implicita idéer som ligger till grund för vad som faktiskt sägs (Braun & Clarke, 2006). Vi kodade först de uttalanden som var relevanta för vårt syfte för att sedan gruppera dessa. Tio kategorier kunde urskiljas, vilka delades in i fyra huvudteman: personlig autonomi, familjesituation, arbetstillfredsställelse och stöttning. Tematiseringen är alltså gjord utifrån vår empiri snarare än teori, vilket kan liknas vid en induktiv ansats. Våra valda teorier har applicerats efter tematiseringen.

4.4. Etiska aspekter

Vetenskapsrådet (2002) ställer upp fyra etiska krav som bör följas inom forskning i humaniora och samhällsvetenskap. I detta stycke följer en redogörelse för hur vi förhållit oss till dessa krav, samt övriga etiska aspekter som aktualiserats i vår studie.

Informationskravet innebär att studiens deltagare ska informeras om hur de bidrar till studien och på vilka villkor (Vetenskapsrådet, 2002). Efter att ha tillfrågat deltagarna ifall de ville medverka i en intervju mejlades de ett dokument där denna information framgick (se Bilaga 1). Vi förtydligade också vid varje intervjutillfälle att de fick avböja att svara på frågor eller avbryta hela intervjun, samt att de efter intervjun hade rätt att dra tillbaka sina uttalanden.

Det andra kravet kallas samtyckeskravet, vilket fordrar deltagarnas samtycke (Vetenskapsrådet, 2002). För att försäkra oss om att detta krav uppfylldes fick varje deltagare signera ett samtyckesformulär vid intervjutillfället (se Bilaga 2). Kravet innebär också att de medverkande har rätt att när som helst avbryta sitt deltagande, vilket vi informerade om, samt att deltagare ej får utsättas för påtryckningar eller vara i beroendeförhållande till forskarna (Vetenskapsrådet, 2002). Varken påtryckningar eller en sådan relation förekom i denna studie.

Konfidentialitetskravet innebär att deltagare ska avidentifieras i den mån det är möjligt, samt att uppgifter om deltagarna inte ska vara tillgängliga för utomstående (Vetenskapsrådet, 2002). Vi har i uppsatsen undanhållit namnen på intervjudeltagare och de företag de arbetar på samt vilken typ av chefsposition de innehar. Ljudinspelningar från intervjuerna har raderats efter transkribering. Transkriberingarna sparades dock, ifall de skulle begäras ut av opponenter eller examinator.

Walford (2005) menar att en fullständig anonymitet bland deltagare och deras organisation i en kvalitativ studie är svår att uppnå ifall de medverkande kommer från samma organisation och känner varandra. Vidare kan övriga i organisationen som fått kännedom om studien och dess deltagare göra konfidentialiteten ännu mer sårbar. En svaghet gällande konfidentialiteten i vår studie är att eftersom deltagarna har tipsat om varandra vet de om vilka personer från deras företag som medverkat i studien. Detta kan eventuellt ha hämmat intervjupersonerna i deras svar. Det finns också en risk att deltagarna diskuterat ämnet inför intervjun och således ger liknande svar. Detta hade kunnat förhindrats genom att söka upp varje intervjuperson enskilt, men samtidigt resonerade vi att chansen för att intervjupersonerna skulle tacka ja förmodligen skulle öka om de visste att fler i organisationen skulle medverka. Det var i vissa fall också svårt att få information om vilka i organisationen som var chefer, varpå vi behövde hjälp internt. Vi har sedan själva kontaktat varje deltagare med förfrågan om medverkan.

Det fjärde och sista kravet är nyttjandekravet, som fastslår att insamlad empiri endast får brukas i forskningssyfte (Vetenskapsrådet, 2002). Detta informerades deltagarna om (se Bilaga 1).

Vid utformningen av intervjuguiden tog vi hänsyn till att karriär och chefskap kan vara ett känsligt ämne. Det kan kännas obekvämt att prata med okända människor om varför en inte har nått toppskiktet i sin organisation och dela med sig av information som kan anses vara privat. Intervjufrågorna formulerades därför på ett sätt som inte skulle uppfattas som skuldbeläggande.

Under genomförandet av intervjuerna bad en intervjuperson att få förhandsgranska vilken empiri som ämnats användas från hennes intervju. Vi har därför låtit samtliga intervjupersoner granska sina citat innan publicering. Resultatet har ej behövt korrigeras efter denna granskning.

4.5. Validitet och reliabilitet

Validitet och reliabilitet är förutsättningar för att forskningen ska vara användbar och handlar om den grad av tillförlitlighet och äkthet som forskningsresultaten ger (Bryman, 2008). Reliabilitet handlar om hur väl en studie är kompatibel med verkligheten och om resultaten skulle få samma utslag om studien skulle göras igen. Validitet handlar om hur väl forskaren mäter det som är avsikten att mätas (Bryman, 2008).

Begreppen används framför allt vid kvantitativ forskning, men går att anpassa till kvalitativa studier genom att mindre vikt läggs vid mätning av frågor (Bryman, 2008). Vid kvalitativ forskning är det svårt att mäta reliabiliteten, delvis på grund av att en ny studie kan innebära nya sociala betingelser jämfört med den första studien. Forskare tolkar också resultat olika. Vi som genomfört studien är homogena vad gäller kön, ålder och sysselsättning, vilket kan ha bidragit till en snävare tolkningsram. Även intervjupersonernas svar kan ha påverkats av att vi är kvinnor. Det är möjligt att en man skulle ha fått ett annat resultat vid samma intervju.

Validiteten kan vara sårbar vid kvalitativ forskning eftersom forskaren utgår från och gör sin tolkning utefter valda teorier (Bryman, 2008). Vid genomförande och analys av studien hade vi dessa aspekter i åtanke. Att studien genomförts med kvalitativ metod, där relativt få intervjupersoner deltagit, medför att det finns begränsningar i att kunna generalisera resultatet till ett större sammanhang. (Bryman, 2008). Däremot beskriver Larsson (2009) att generaliserbarheten kan ligga hos läsaren och huruvida hen känner igen sig i sammanhanget.

4.6. Kritiska reflektioner

Kontexten i vilka intervjupersonerna arbetar påverkar den insamlade empirin (Bryman, 2008). Vi kan anta att empirin hade sett annorlunda ut om vi hade intervjuat personer från andra företag och därmed andra kontexter. Exempelvis visar Regnös (2013) forskning att kvinnodominerade arbetsplatser kan medföra bättre förutsättningar för kvinnor. En sådan kontext har ej studerats här. Då samtliga företag är relativt stora är det även möjligt att vi hade fått ett annorlunda resultat om vi hade studerat mindre företag. Ett alternativ till vårt urval skulle vara att studera flera företag inom samma bransch för att på så sätt få en djupare förståelse för just den branschen.

En annan kritisk reflektion rör vårt beslut att låta intervjupersonerna förhandsgranska de citat vi avsett använda i vår studie. Därigenom försatte vi oss i en situation där vi riskerade att få redigera delar av resultatet.

5. Empiri och analys

I detta avsnitt presenteras och analyseras empirin under följande teman: Personlig autonomi, Familjesituation, Arbetstillfredsställelse och Stöttning. Alla intervjupersoner har givits finge-
rade namn och för tydlighetens skull har de namngivits utifrån deras respektive bransch:

Arkitektbyrån: Amanda och Annika.

Medieföretaget: Marianne och Monica.

Industriföretaget: Ida, Irene och Ingela.

5.1. Personlig autonomi

5.1.1. Kön och kompetens

Ett återkommande tema i alla intervjuer är att jämställdheten har gått framåt och att det är lättare för kvinnor att göra karriär idag än för tio år sedan. Det verkar finnas en vilja från arbetsgivar-
håll att öka jämställdheten, vilken beskrivs från två olika vinklar. Det ena perspektivet är att kön inte har någon betydelse för möjligheterna att göra karriär i företaget, utan att det är kompe-
tensen som avgör:

Men jag tror att man mestadels går på kompetens här. Eftersom vi är lika många kvinnor och män på kontoret så blir det ju ganska jämnt fördelat. [Annika]

Den som gör jobbet till 100 procent och inte slirar och inte lämnar nåt till nån annan, den värderas väldigt väldigt mycket högre än nån som inte gör det. Oavsett kön. [Monica]

Intervjupersonerna beskriver att kompetens går före kön avseende karriärmöjligheter i företagen. Det är varken en stöttande eller hindrande faktor för kvinnorna specifikt, eftersom könen ges lika möjligheter. Men med tanke på att de beskriver att kvinnor med tiden fått utökade möjligheter kan det kanske uppfattas som stöttande. Regnö (2013) diskuterar att kön får en perifer betydelse när majoriteten individer på en arbetsplats delar samma könstillhörighet. Utsagorna ovan tyder på att det även kan vara så i könsheterogena grupper, och att det snarare handlar om hur arbetsgivaren definierar och värderar kompetens.

Det andra perspektivet som framkommer i vår empiri är att kvinnor kan ha en fördel vid till exempel rekrytering till en mansdominerad grupp, då företaget vill ha heterogena arbetsgrupper:

Jag tror att för våran del, eftersom vi är [ett medieföretag], vi ska liksom vara ett föredöme, så är det ju liksom en fördel att vara det underrepresenterade könet, för man vill gärna ha lika. [Marianne]

I den här branschen [industri] är det flera män, helt enkelt. Så det kan nog till och med vara en fördel om man är kvinna att komma in... Att är det två helt likvärdiga kandidater så kan det vara... ses som en fördel att få in en tjej. Bara av den anledningen. Men likväl sitter det ju inte lika många kvinnor i ledningsgruppen, så det är ju någonstans där... Aa. Någonstans där händer det ju någonting. [Ida]

Positiv särbehandling visar sig vara en stöttande extern faktor för kvinnorna, då deras uppfattning är att det kan vara till fördel då kvinnor är underrepresenterade. Liknande resultat presenteras i SOU 2014:80. Men vid en viss nivå tar det stopp, något som känns igen från teorin om glastaket (Cotter et al., 2001). De två andra intervjupersonerna från industriföretaget beskriver att personerna i ledningsgruppen sällan byts ut och att branschen länge varit starkt mansdominerad, vilket också är en möjlig förklaring till att företagets ledningsgrupp till majoriteten består av män. Monica anser att:

Kommer du tillräckligt högt upp finns det ändå ett glastak [Monica]

Hon är den enda som nämner ett glastak uppsatt av organisationen, men det finns vissa antydningar till det även i andras utsagor. Samtidigt säger många att män och kvinnor har lika möjligheter, alltså att glastaket inte existerar. På frågan om hur urvalet till ledningsgruppen går till ges ganska vaga svar, det verkar inte som att urvalsprocessen är särskilt transparent. Detta medför troligtvis att egna tolkningar görs av vilka kriterier urvalet grundar sig på, och vi kan inte utifrån vår empiri svara på ifall ett glastak under ledningsgruppen existerar eller ej i de studerade företagen. Vi kan däremot se ett mönster att på arkitektfirman är könen relativt jämt fördelade i ledningsgruppen, något intervjupersonerna därifrån ofta framhäver. På medieföretaget och på industriföretaget är ledningsgrupperna mansdominerade, och svaren från dessa intervjupersoner visar på glastaksresonemang.

5.1.2. En kan om en vill

Flera av intervjupersonerna menar att det är upp till en själv att visa vad en går för för att bli uppmärksammad och kunna avancera i organisationen. Det finns stora möjligheter för den som är ihärdig och visar att den vill utvecklas:

Jag skulle säga att det är så att vi har lika möjligheter, sen handlar det också kanske om hur man hanterar sig själv och sin utveckling och hur man trivs i den här platta hierarkin. Det är kanske det det handlar om. För att det bygger väldigt mycket på att man ska ta sig framåt, ta plats, eller det finns i alla fall möjlighet att göra det. [Annika]

Samtidigt beskriver några att de inte haft som direkt mål att ta den chefsposition de har idag, vilket även visas i Muhonens forskning från 1999. Att de tog steget att bli chefer beror mer på tillfälligheter och att de har fått förfrågan utan att själva ha sökt en vakant tjänst:

Det här har ju tagit en helt ny vändning som jag inte haft förut. [...] Omständigheter som har gjort att jag har blivit tillfrågad av min chef då, att ta över när det har blivit öppningar och luckor, har ju gjort det väldigt... Det har ju varit väldigt roligt. [Irene]

Muhonen (1999) resonerar att samhällsnormer om att kvinnor inte ska vara karriärister kan påverka kvinnorna att beskriva sin karriär som ett resultat av tillfälligheter istället för egna val. Så kan vara fallet även här, då Irene beskriver sin befordran utan att nämna sitt eget driv som en anledning. Men det finns också utrymme för andra tolkningar. I Irene's fall verkar det vara så att då hennes chef erbjudit henne en högre position har hon sett nya möjligheter. Kopplat till

Careership kan en se det som att Irenes handlingshorisont har vidgats (Hodkinson & Sparkes, 1997).

5.2. Familjesituation

Samtliga intervjupersoner har barn i olika åldrar, och det verkar vara viktigt för dem att hitta sätt att kombinera familjeliv med arbetsliv. Flera nämner att de inte vill ta en högre chefsposition med mer ansvar, till exempel som medlem i ledningsgruppen, då det skulle innebära mindre tid för familjen:

Om du frågar mig nu så har jag ingen brådska för jag vet också vad... Att det kräver lite mer, och jag vet inte om det är värt det just nu. [...] Det får liksom inte bli på bekostnad av privatlivet eller familjen. [Ida]

Några nämner att de kan tänka sig en plats i ledningsgruppen när barnen blivit äldre, men inte som det ser ut just nu. Redan på sin nuvarande chefsposition får de arbeta hemifrån när barnen har somnat eller ta telefonsamtal efter arbetsdagens slut. Annika har dock bestämt sig för att aldrig jobba övertid eller hemifrån och några har också tidigare haft en arbetsvecka på fyra dagar, både för att få tid till barnen och avslappning från arbetet.

Att få barn kan ses som en brytpunkt i kvinnornas karriär, då det innebär förändrade förutsättningar (Hodkinson & Sparkes, 1997). Som vi kan se är konsekvenserna negativa i relation till att ta en plats i ledningsgruppen, då intervjupersonerna inte längre vill eller kan lägga lika mycket tid på arbetet som innan de blev föräldrar. Samtidigt nämner flera att detta kan förändras när barnen blivit äldre, och brytpunkten blir för dessa kvinnor mer ett tillfälligt avbrott:

Skaffar man barn vid, strax före 30 så har man ganska stora barn när man är eh... har fyllt 40 och över. Och det finns gott om tid att göra karriär på om man nu ska göra det. [Annika]

Ingen intervjuperson upplever att de direkt har missgynnats i arbetslivet för att de varit föräldralediga, däremot att de kan ha missat möjligheter under tiden de varit frånvarande. Flera har dock avancerat kort efter föräldraledigheten, vilket motsäger detta påstående. Det verkar inte som att de blev "bortglömda" under tiden de var hemma, utan att arbetsgivaren hade en plan för vad som skulle hända när de kom tillbaka. Amanda tror också att föräldraledigheten kan vara en positiv erfarenhet när en kommer tillbaka till arbetet:

Den tiden man är hemma kan vara en tid för reflektion, över vad man gör som kanske ibland kan bidra till att man förändrar sig till det bättre. Ofta kan man kanske bli mer effektiv också när man är på arbetet efter att man har fått barn. [Amanda]

En iakttagelse som gjordes under intervjuerna är att kvinnorna framhåller att det är deras eget beslut att ta stort ansvar för familjen, samtidigt som de tror att det är ett karriärhinder för kvinnor generellt:

Det som kanske stoppar kvinnor från att gå längre, kan ofta vara nån form av att man tycker att det räcker, att familjesituation och sånt gör att det ändå, det blir för mycket och då handlar det kanske om en totalbelastning i livet, det handlar kanske inte bara om det man gör på kontoret utan att man väljer liksom att ta andra ansvar hemma. [...] Jag tycker att det kanske snarare är en samhällsfråga än bara på det här kontoret. Att det handlar om samhället i stort, att vi blir väldigt lätt traditionsbundna när vi hamnar i familjesituationen. [Amanda]

Och det är ju inte företaget som har satt det glastaket, det är ju jag. [...] Det är inget jag går och funderar över, min familj kommer först, innan företaget. Det bara är så. Och jag tror att många kvinnor tänker så medan flera män kanske har den markservicen, om man får säga så, hemma. Vi är inte riktigt så... moderna och... vad heter det... jämställda som vi kanske vill tro. [Ida]

I intervjuvaren ovan är det tydligt att ansvars känslan för familjen inte bara grundar sig i kvinnornas egna livsval och prioriteringar, utan också i hur det ser ut i samhället och vad som förväntas. Valen som grundas i detta är vad Careership benämner som pragmatisk-rationella, då de påverkas av individens egna tankar och erfarenheter men också av faktorer som kön och det omgivande samhället. Tillsammans skapar detta en handlingshorisont som sätter ramarna för individens valmöjlighet (Hodkinson & Sparkes, 1997). Hartmanns (1976) teori om patriarkatet och kapitalismen stämmer överens med vad intervjupersonerna beskriver. De har goda möjligheter att utvecklas i arbetet men de drar samtidigt det största lasset i hemmet, medan männen mer obehindrat kan satsa på karriären. Även tidigare forskning visar på denna uppdelning mellan makar (se Ivarsson, 2001, Maxwell & Ogden, 2006 samt SOU 2014:80).

Monica utmärker sig i intervjuerna då hon även när hennes dotter var mindre la ner den stora mängd tid och närvaro som hennes chefsposition tar i anspråk:

Då fick min man ta det, och sen så skaffade vi, vi hade nån som kom och hjälpte oss en gång i veckan så att han också skulle kunna jobba lite längre. [...] Men jag tror inte att hon [dottern] har farit illa av det. Men ja, det är klart att jag har funderat, just under den där enormt intensiva perioden [...] och det var ju ändå när hon var barn och ah, växte upp, så... Men det var bara så det var, har man det jobbet så... Händer det saker så får man liksom avbryta och ägna sig åt det. [Monica]

Det går att ana ett visst dåligt samvete över att hon jobbat mycket under dotterns uppväxt, samtidigt som hon inte tycker att det varit något större problem. Ett liknande resultat visas i Ivarssons forskning från 2001, där deltagarna upplever en förväntan från samhället att som kvinna alltid tillgodose familjens behov i första hand. I Monicas situation verkar barnomsorgen först ha varit ganska jämt fördelad mellan föräldrarna för att sedan bli ett större ansvar för maken. När han sedan också velat satsa mer på karriären har de fått anlita extra hjälp. Vår empiri visar inga exempel på att mannen tagit det största familjeansvaret, vilket bekräftar Hartmanns (1976) teori om männens överordning i samhället. Ingen av intervjupersonerna tar upp ekonomiska skäl som en grund för ansvarsfördelningen, vilket Jonung (1997) nämner som en vanlig förklaring. Kvinnorna som intervjuats är chefer och har troligtvis en relativt hög lön men ändå är det oftast de som får ta störst ansvar i hemmet. På detta sätt är familjesituationen en hindrande faktor för kvinnorna avseende att ta en plats i ledningsgruppen.

5.3. Arbetstillfredsställelse

5.3.1. Passion för yrket

Under intervjuerna framkommer en intern faktor som gör att kvinnorna inte vill klättra i organisationen, deras passion för yrket. Flera beskriver hur de hellre vill jobba med det som organisationen faktiskt producerar istället för att komma högre upp i hierarkin där de skulle komma längre ifrån organisationens produkt. De uppfattar arbetet som mer enformigt och tråkigt ju högre upp i organisationen en kommer:

Jag vill rita hus, det är det enda jag gör så att... Att få möjlighet att få eh... göra vackra, vackra miljöer och skapa vackra miljöer. [Annika]

Nackdelen med att sitta med i ledningsgrupp är ju att det går ju extremt mycket... Alltså ju högre upp man kommer desto mer möten är det. Och möten är ju inte alltid så himla roligt. [Marianne]

Flera av intervjupersonerna menar att detta inte betyder att de inte vill utvecklas, utan deras mål i arbetet är att bredda sin kompetens och kunna lära sig mer om sitt yrke snarare än att klättra i organisationen:

Jag siktar inte för att komma högre, det gör jag inte. Däremot skulle jag gärna vilja bredda min kompetens, kanske gå till nåt sidospår. [Ingela]

Och just nu har jag inte så långsiktiga mål utan det handlar mer om att bredda min kompetens inom flera områden än de som jag har jobbat mycket med just nu. [...] Och jag, jag tycker också att hantverket är ganska roligt, att delta i arkitekturprojekt och jobba med arkitektur, och om man skulle ha en plats i ledningsgruppen så tror jag inte att man skulle ha... Då skulle tiden för det minska ännu mera. [Amanda]

Enligt Careership baseras en persons val i karriären bland annat på pragmatisk-rationella beslut, där erfarenhet och lärdomar spelar in (Hodkinson och Sparkes, 1997). På detta sätt ser individen meningsfullhet med ett beslut. Den pragmatisk-rationella dimensionen kan kopplas till empirin genom att kvinnorna väljer att inte satsa på en plats i ledningsgruppen eftersom de upplever sina nuvarande arbetsuppgifter som mer meningsfulla för dem personligen.

5.3.2. Relation till ledningsgruppen

Det framkommer under intervjuerna att inflytande är en faktor som påverkar kvinnors vilja och möjligheter att få en plats i ledningsgruppen. Flera intervjupersoner menar att deras inflytande medför att de ofta kan påverka saker på företaget som de vill förändra och att de därigenom tillgodoser sitt behov av att få vara delaktig i beslut:

Här får du va med och påverka även på mellancheftsnivån, jättejättemycket vilket gör att man behöver inte ha det här suget upp och sitta med och styra hela tiden för att du får göra så mycket själv här nere ändå. [Ingela]

Flera av kvinnorna beskriver hur deras chef fungerar som en brygga för de idéer och önskemål de vill uppfylla:

Jag skulle nog kanske vilja ta ett steg i karriären och ha mer inflytande men jag känner att just inflytande... Jag... Det beror nog på hur man är som person. Jag behöver inte ha det speciella inflytandet heller. Kan jag påverka min chef till att dra det i den riktningen så behöver inte det vara sämre heller. [Ida]

Careership baseras delvis på Bourdieus teori om att en individs möjligheter att påverka i organisationen grundar sig i vad hen har för symboliskt, socialt, kulturellt eller ekonomiskt kapital (Hodkinson & Sparkes, 1997). Flera kvinnor känner att de redan i sin nuvarande position har det inflytande de önskar, eftersom de kan påverka organisationen på högre nivå. Detta skulle kunna motsvara det symboliska kapitalet. Några av kvinnorna nämner också att vissa personer har större benägenhet att kunna påverka beroende på vem de är som person, snarare än vad de har för position. Detta skulle kunna motsvara det sociala kapitalet som Hodkinson & Sparkes, (1997) beskriver.

Det visar sig också att några av intervjupersonerna upplever att ledningsgruppen på företaget är öppen och att de därför vet vad som händer på företaget. På så sätt ges de möjlighet att komma med konkreta förslag och idéer. Men det framkommer också att en begränsad insyn i ledningsgruppen kan leda till begränsad kunskap om vad som händer i organisationen och hur planerna ser ut. På detta sätt blir en utestängd, vilket kan hindra utvecklingsmöjligheterna för de anställda.

Det är många som har varit här länge, de vet och kan och sådär. Och då kan det vara svårt att lyfta sina idéer. [...] I och med att det har i alla fall varit många män i ledande positioner tidigare så kommer kvinnor kanske inte ha den kunskapen om företaget och... alltså företaget, hur man driver det och så. Och då är det klart att då kommer någon annan och säger till hur det ska vara. [Irene]

Irene uttrycker att det finns svårigheter att som kvinna försöka påverka en ledningsgrupp med män som suttit på sin post en längre tid. Det hon säger påminner mycket om studien gjord av Fitzsimmons et al. (2013), där det visar sig att kvinnor som är chefer byter bransch oftare än män. På detta sätt får männen djupare kunskap och förståelse för organisationen, och därigenom kan de ha bättre förutsättningar än kvinnorna att få en plats i ledningsgruppen (Fitzsimmons et al., 2013).

De flesta av intervjupersonerna uppskattar och har stort förtroende för ledningsgruppen på företaget. Annika nämner sitt starka förtroende för ledningsgruppen som en anledning till att hon inte känner lika starkt för att få en plats där:

Jag tycker om... många av dem som sitter och känner jag starkt förtroende för att ha starkt samarbete med, så jag känner inte att det är nödvändigt. [Annika]

Vissa anser dock att ledningsgruppen består av för få kvinnor, även om de uppfattar företaget som jämställt i sin helhet.

5.3.3. Arbetsbörda

Majoriteten av intervjupersonerna hävdar att en anledning till att inte vilja ha en plats i ledningsgruppen är att de inte önskar ha mer ansvar än de har idag. Deras uppfattning är att en plats i ledningsgruppen skulle innebära större arbetsbörda och press, inte minst från olika aktörer i organisationen. De flesta tycker att deras arbetsbörda idag ligger på gränsen till vad de orkar med:

Jag känner inte att jag behöver mer att göra. [...] Jag har ingen som helst mål med att på något sätt öka min arbetsbörda som den är. [Annika]

Flera intervjupersoner hävdar att en orsak till att de inte vill öka sin arbetsbörda och vara med i ledningsgruppen är att de vill kunna ha en bra balans mellan privatliv och arbete. Empirin kan relateras till Careershyp genom att kvinnorna gör pragmatisk-rationella val utefter deras handlingshorisont och hur de behöver prioritera. Dessutom nämner flera kvinnor att de inte har energi att öka sin arbetsbörda eftersom de känner att de får ta större ansvar för hushållet och att arbetsdelningen inte befinner sig på en jämn nivå mellan makarna. En skev fördelning av hushållsarbete har även i tidigare forskning framhävts som en anledning till att kvinnor inte satsar på karriären i samma utsträckning som män (se Maxwell & Ogden, 2006; Ivarsson, 2001).

5.3.4. Gemenskap

Det framkommer under intervjuerna att gemenskap är en viktig trivsselfaktor i arbetet. Några hävdar att det ibland finns en "vi och dem-känsla" mellan avdelningar och yrkeskategorier i organisationen. En hindrande faktor till att ta en plats i ledningsgruppen verkar vara att de inte känner samma gemenskap med de som sitter där jämfört med de som befinner sig kring den position de har i dagsläget. Dessutom upplever några intervjudeltagare att personerna i ledningsgruppen inte känner samma gemenskap med dem längre ned i organisationen och att män har lättare att umgås med andra män på höga positioner.

Män med makt umgås lättare med andra män med makt. [...] Det är alltid lite enklare, det är alltid lite, man behöver inte va så PK [...] Slipper dem som är lite ifrågasättande. [Monica]

Det som intervjupersonerna beskriver stämmer väl överens med vad begreppet homosocialitet innebär. Kanter (1977) förklarar att homosocialitet handlar om hur makt upprätthålls hos en grupp människor, samt att ledare befordrar ledare som liknar de själva. Empirin visar att segregation mellan befattningar på detta sätt kan reproduceras.

5.4. Stöttning

5.4.1. Stöttning från partner

Majoriteten av intervjupersonerna upplever att huruvida de har stöttning från sin partner bidrar till deras karriärmöjligheter i arbetet. Några upplever att de har bra stöd av sin partner för att kunna arbeta långa dagar och att arbetsdelningen hemma är jämställd, medan andra upplever

att de har ansvaret att stötta sin partner. Dessa personer berättar att deras partner ofta är frånvarande på grund av arbetsresor, vilket gör att de upplever att de fungerar som en stötdämpare och att de får anpassa sig efter hur partnerns arbetsbörda ser ut:

Ibland har du [partnern] inte så mycket jobb och är hemma under några månader. Då förväntas jag vara den som tjänar pengarna. Jag kände ett tag att jag förväntades liksom fånga upp alla bollar åt alla håll. [...] Han ville satsa och jag känner att jag har ingen brådska. [...] För oss hade det nog inte funkat om båda hade bestämt oss att satsa samtidigt. Det hade inte funkat på hemmaplan. [Ida]

En partner som ger bra stöd och där båda tar ansvar för hushållet visar sig vara viktigt för att kvinnorna ska satsa på sin karriär, och är således en stöttande extern faktor. Intervjupersoner som upplever att de tar större ansvar att stötta sin partner förklarar detta med att de inte har något emot att satsa på karriären senare i livet. I dagsläget utgör det dock en hindrande faktor för deras möjlighet att ta en plats i ledningsgruppen. Till vilken grad intervjupersonernas beslut grundar sig i patriarkala strukturer såsom Hartmann (1976) och Knudson-Martin (2015) beskriver är svårt att avgöra, särskilt då flera av intervjupersonerna påpekar att de inte vet säkert om de tagit vissa beslut utifrån sin könstillhörighet eller på grund av personliga attribut.

5.4.2. Stöttning från chef

I stort sett alla intervjupersoner nämner vikten av att ha en stöttande chef och ledning på sin arbetsplats för att vilja stanna kvar i företaget:

Om man trivs eller inte trivs beror ju extremt mycket på vem man har som chef. Och även som chef har man ju en chef. Och i den kombinationen finns det förtroende liksom man jobbar bra ihop och man kan ha någon att luta sig mot när det blåser liksom, så det är ju jättebra. [Marianne]

Vi kunde inte se någon direkt koppling mellan att ha en stöttande chef och intervjupersonernas vilja och möjligheter att få en plats i ledningsgruppen. Flera berättar dock att de bytt jobb på grund av dåliga chefer och att de stannar på arbeten med bra chefer. Då många intervjupersoner berättar att man rekryterar internt till ledningsgruppen är ett rimligt antagande är att en längre anställning hos ett företag ökar chansen att få en plats i ledningsgruppen. På detta sätt skulle en stöttande chef kunna öka chanserna att nå upp till ledningsnivå och utgör då en stöttande faktor.

5.4.3. Stöttning från omgivning

Under intervjuerna nämns att övriga omgivningen på både jobbet och det privata planet påverkar möjligheterna att göra karriär. Marianne anser att stöttning från vänner underlättar att vara chef:

Men då får man ha ett bra socialt nätverk som hjälper till och stöttar så... Det har ändå gått, alltid, men jag tänker att om man bor ensam i stan och man inte känner någon och det händer saker, då tror jag att det är svårt. [Marianne]

Irene upplever konkurrens och mothugg bland kvinnor som befinner sig på samma nivå på företaget. Hon menar att man måste vara beredd att våga framföra sina synpunkter och ta konflikter, framför allt med de kvinnor som känner sig förbigångna då en annan kvinna till exempel blir befordrad:

Men det jag kan tänka mig är väl att man får ha skinn på näsan för att stängas mot vissa, alltså, frågeställningar som man kanske vill driva eller sådär. Det beror också på vilket håll man stängas åt också. Men jag tycker att uppåt så känns det som att det är ändå en bra, positiv blick, och att det ofta kan vara i sidled då som man känner att det får mothugg. [Irene]

Andra intervjupersoner berättar om hur de själva har stöttat sina kollegor för att skapa ett bättre arbetsklimat och höja andra kvinnor:

När jag började så såg det helt annorlunda ut, då var vi ju två kvinnor som fightades om att va chefer och det fanns bara utrymme för en, egentligen. Men när vi begrep att men vad är det här, varför är det en utav oss, vi är kompetenta båda två. Så liksom genom årens lopp så har det självklart funnits, många såna tillfällen när jag har stöttat och uppmuntrat, funnits där för att skapa en bättre miljö för kvinnliga chefer framför allt då och även för medarbetare. [Monica]

Monica menar att detta är ett val hon gjort på grund av att hon är kvinna. Kanter (1977) beskriver att en genom att stötta personer från samma grupp som en själv bekräftar gruppens och därmed sin egen status. Med andra ord, ju fler kvinnor som får höras i organisationen och inneha prestigefyllda tjänster, desto högre status får kvinnor som grupp. Detta behöver givetvis inte innebära att stöttningen är något kvinnorna medvetet engagerar sig i för att höja sin egen status, men det kan ge sådan effekt.

6. Slutsatser och diskussion

I detta avsnitt förs en mer övergripande diskussion kring studien och dess resultat. Vi reflekterar även över studiens bidrag till personalvetenskapen och till sist ges förslag till vidare forskning. Syftet med studien är att få en djupare förståelse för vad kvinnors underrepresentation i ledningsgrupper i privat sektor kan bero på. Frågeställningarna handlar om vilka hindrande och stöttande faktorer som kvinnor upplever påverkar deras möjligheter och vilja att ta en plats i ledningsgruppen.

6.1. Slutsatser

6.1.1. Stöttande faktorer

Det intervjupersonerna framhäver som stöttande externa faktorer är stöttning från chef och ledningsgrupp i arbetet och från vänner och partner i hemmet. De upplever också att det finns goda möjligheter att göra karriär för den som väljer att satsa, och att det ibland kan vara fördelaktigt att vara det underrepresenterade könet vid exempelvis befordran. En stöttande intern faktor som nämns är den egna drivkraften.

6.1.2. Hindrande faktorer

Många tar ett stort ansvar för hushållet och vill också kunna umgås mycket med sina barn, vilket gör att de inte vill ha ett utökat ansvar i arbetet. Arbetstillfredsställelse är en annan hindrande intern faktor i och med att kvinnorna trivs på sin nuvarande position och därmed inte känner ett behov att avancera. Exempelvis känner de passion för sitt yrke och vill arbeta nära produkten, vilket de tror att det blir mindre tid till som medlem i ledningsgruppen. De upplever också att de i dagsläget har stora påverkansmöjligheter och att de inte behöver sitta i ledningsgruppen för att kunna göra sin röst hörd. Dessutom är många i stort sett nöjda med och känner förtroende för den nuvarande ledningsgruppen. Vissa menar också att de känner en starkare gemenskap med kvinnor, vilket kan vara en orsak till att de inte vill ingå i en mansdominerad ledningsgrupp. Sist men inte minst påpekar några intervjupersoner att det högsta ledet på deras respektive företag är mansdominerat, och att det kan finnas strukturer som gör det svårt för kvinnor att nå dit.

6.2. Diskussion

I resultatet visar det sig att familjesituationen utgör en av de främsta hindrande faktorerna för kvinnorna att ta en plats i ledningsgruppen, och att denna faktor kan ses som intern eftersom de vill spendera mycket tid med sina barn. Att även tidigare forskning visar att det oftast är kvinnor som avsätter mest tid för familjen får oss att fundera över huruvida det är en tillfällighet att kvinnor många gånger väljer att ta större ansvar hemma eller om det beror på patriarkala strukturer i samhället, såsom Hartmann (1976) menar. Det är intressant att resonera kring om ett val någonsin görs helt fritt, eller om det alltid i någon grad påverkas av omgivande faktorer. En intervjuperson menar till exempel att många kvinnor gör samma prioriteringar, vilket visar en koppling till det större sammanhanget. Oavsett vad beslutet grundar sig i så kan det ses som en del i reproduktionen av normer kring familjen.

Intervjupersonernas utsagor är till stor del positiva vad gäller jämställdhet i organisationen. Ingen uppger att de har blivit annorlunda bemötta på grund av sin könstillhörighet och de allra flesta hävdar att män och kvinnor ges lika möjligheter avseende organisationens struktur och kultur. Samtidigt har flera av intervjupersonerna gjort utsagor som tyder på ojämlikheter på de högsta nivåerna i organisationen. Detta väcker funderingar kring huruvida intervjupersonerna nöjer sig med att det är jämställda förutsättningar på den nivå de är på nu, och om en ledningsgrupp där fler kvinnor är representerade skulle öka deras vilja och uppfattade möjlighet att ta en plats där.

Vidare hävdar intervjupersonerna att karriärmöjligheterna baseras på den individuella kompetensen och viljan. De menar att könstillhörigheten inte har någon större betydelse i organisationen, utan snarare vilka personliga egenskaper en har. Samtidigt kan många räkna upp egenskaper de tror är manliga respektive kvinnliga, vilka liknar de stereotyper Wilson (2008) beskriver. Till exempel delar flera uppfattningen att kvinnor är mer försiktiga och självkritiska medan män är mer framåt och tar för sig i arbetslivet. Några intervjupersoner menar också att kvinnor arbetar hårdare än män, vilket kan bero på både högre krav på sig själv och en känsla av att som kvinna behöva bevisa sin kompetens mer än en man. Kanske är det så att intervjupersonerna känner sig osäkra på om de kan bemöta de inre och yttre krav som de tror att en plats i ledningsgruppen innebär.

Flera av kvinnorna svarar ibland på frågor utifrån sin uppfattning om kvinnor i allmänhet. Detta kan påverka vårt resultat såtillvida att vi inte vet om de pratar om sig själva. Många intervjupersoner slätar också över sina påståenden som kan uppfattas som negativa om organisationen eller om eventuella skillnader mellan kvinnor och män. Vi har valt att inte använda dessa utsagor i vårt resultat då de inte bidrar till att svara på våra frågeställningar. Dock upplever vi detta så återkommande att det inte kan förbigås utan att nämnas. Orsaken kan vara en oro över att utsagorna ska nå organisationen, eller en lojalitet mot företaget som skapar ovilja att prata illa om sin arbetsgivare. Att generalisera kring kvinnliga och manliga egenskaper kan i vissa kretsar uppfattas som inkorrekt, vilket även det kan bidra till att intervjupersonerna inte vill göra för starka uttalanden.

Sammantaget framkommer det i studien att en vanlig orsak till att kvinnorna inte är intresserade av att vara med i ledningsgruppen är att de väljer att lägga mer tid på sin familj. Många önskar att bredda sin kompetens samtidigt som ett vanligt mål är att kunna kombinera familjelivet och arbetet. En fundering är huruvida deras karriärsmål fattas utefter deras handlingshorisont, alltså utifrån vad de ser är möjligt, och om en sådan horisont ser olika ut för kvinnor och män. Kvinnorna i vår urvalsgrupp är lika varandra i många aspekter, såsom etnicitet och familjesituation. Då detta kan bidra till att skapa en viss handlingshorisont (Hodkinson & Sparkes, 1997) är det möjligt att en större mångfald bland intervjupersonerna hade gett ett annorlunda resultat. Samtidigt säger detta möjligtvis något om vilka kvinnor som blir chefer.

Vi har i våra frågeställningar valt att särskilja interna och externa faktorer för att kunna teoretisera och strukturera vår intervjuguide och vårt material. Vid genomförandet av analysen uppstod dock svårigheter i att definiera faktorer på detta sätt, då empirin och verkligheten är mer

komplex än så. Det interna och externa påverkar och går in i varandra, vilket också Wahl (1996) och Ivarsson (2001) påpekar. Även grunden i Careership bygger på att flera faktorer samverkar och bildar en helhet (Hodkinson & Sparkes, 1997). Således bör samtliga hindrande och stöttande faktorer som framkommer i vårt resultat ses som samverkande i sin påverkan på kvinnornas vilja och möjligheter att ta en plats i ledningsgruppen.

6.3. Bidrag till personalvetenskaplig forskning

Vår studie bidrar till forskning inom personalvetenskap genom att ge ytterligare förståelse för vad kvinnors underrepresentation i ledningsgrupper i privat sektor kan bero på. Resultatet styrker mycket av det som framkommit i tidigare forskning. Vårt resultat bekräftar även att de organisatoriska förutsättningarna för kvinnor att göra karriär har blivit bättre de senaste åren men att könsrelaterade normer kring familjen fortfarande lever kvar i stor utsträckning. Dessutom har Careership, som är en av de mest centrala teorierna i vår studie, sällan applicerats på detta område. Därmed visar studien ett nytt sätt att förstå och se på kvinnors karriärval. Ur personalvetenskaplig synvinkel är det av stor vikt att vara medveten om både implicita och explicita normer och strukturer som kan existera i samhället, organisationen och hos individen själv. För att öka jämställdheten på arbetsmarknaden har personalvetare en viktig roll i att genomföra HR-processer som möjliggör för båda könen att nå sina karriärsmål.

I många fall prioriterade kvinnorna familjen och privatlivet framför en plats i ledningsgruppen. Ett förslag till vidare forskning är att undersöka vad män med familj har för karriärsmål och vilka prioriteringar de gör, samt vilka förväntningar de upplever ställs på dem vad gäller ansvar för familjen. Då mycket av den forskning vi funnit handlar om chefskap generellt och inte just om ledningsgrupper i privat sektor ser vi i framtiden gärna fler studier som behandlar kvinnors representation i företagsledning.

Referenser

- Avotie, Leena (2004) *Chefsrekrytering och kön - En studie av rekrytering och befordring av chefer hos Allmännyttiga Bostadsföretag*. Uppsala: Företagsekonomiska Institutionen, Uppsala Universitet. Tillgänglig: <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:129070/FULLTEXT01.pdf>
- Bourdieu, Pierre (1977). *Outline of a theory of practice*. Cambridge: University Press
- Bradley, Harriet & Healy, Geraldine (2008). *Ethnicity and Gender at Work*. Hampshire: Palgrave Macmillan
- Braun, Virginia & Clarke, Victoria (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101
- Bryman, Alan (2008). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Stockholm: Liber
- Cotter, David A., Hermsen, Joan M., Ovadia, Seth & Vanneman, Reeve (2001). The Glass Ceiling Effect. *Social Forces*, 80(2), 655-682.
- Davies-Netzley, Sally Ann (1998). Women above the Glass Ceiling. *Gender & Society*, 12(3), 339-355.
- Fitzsimmons, Terrance W., Callan, Victor J. & Paulsen, Neil (2013). Gender disparity in the C-suite: Do male and female CEOs differ in how they reached the top? *The Leadership Quarterly*, 25(2), 245-266.
- Försäkringskassan. (u.å.). *Det som är bra delar man lika på*. Hämtad 2017-04-17 <https://www.forsakringskassan.se/privatpers/foralder/dela-lika>
- Hammarén, Nils & Johansson, Thomas (2014). Homosociality: In between power and intimacy. *Sage Open*, 4(1), 1-11.
- Hartmann, Heidi (1976). Capitalism, patriarchy, and job segregation by sex. *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, 1(3), 137-169.
- Hodkinson, Phil & Sparkes, Andrew C. (1997). Careership: a sociological theory of career decision making. *British Journal of Sociological of Education*, 18(1), 29-44.
- Holgerson, Charlotte (2003). *Rekrytering av företagsledare: en studie i homosocialitet*. (Doktorsavhandling). Ekonomiska forskningsinstitutet Stockholm. Elanders Gotab: Stockholm. Tillgänglig: <https://ex.hhs.se/dissertations/221244-FULLTEXT01.pdf>

- Ivarsson, Sophia (2001). *Kvinnors karriärväg mot chefskap - om könsrelaterade mönster i karriärutvecklingsprocessen* (Doktorsavhandling). Uppsala: Psykologiska Institutionen, Uppsala Universitet. Tillgänglig:
<http://journals.lub.lu.se/ojs/index.php/aio/article/viewFile/16376/14836>
- Jonung, Christina (1997) Yrkessegregeringen mellan kvinnor och män. I: Persson, Inga & Wadensjö, Eskil *Glastak och glasväggar? Den könssegregerade arbetsmarknaden*. Rapport till Utredningen om fördelningen av ekonomisk makt och ekonomiska resurser mellan kvinnor och män. Stockholm.
- Kanter, Rosabeth Moss (1977). *Men and Women of the Corporation*. New York: BasicBooks
- Knudson-Martin, Carmen (2015). When therapy challenges patriarchy: Undoing gendered power in heterosexual couple relationships. *Socio-emotional relationship theory*, 15-26
- Larsson, Sam (2005). Teori, metod och empiri. I: Larsson, Sam, Lilja, John, & Mannheimer, Katarina, *Forskningsmetoder i socialt arbete*. Lund: Studentlitteratur
- Larsson, Staffan (2009). A pluralist view of generalization in qualitative research. *International journal of research & method in education*, 32(1), 25-38.
- Muhonen, Tuija (1999). *Kvinnor, karriär och familj*. Lund: Lunds universitet.
- NE, (u.å.). Nationalencyklopedin, jämställdhet. Hämtad 2017-04-13.
<http://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/l%C3%A5ng/j%C3%A4mst%C3%A4lldhet>
- Noland, Marcus, Moran, Tyler & Kotschwar, Barbara (2016). *Is gender diversity profitable? Evidence from a global survey*. Washington DC: Peterson Institute for International Economics. Tillgänglig: <https://piie.com/publications/wp/wp16-3.pdf>
- Regnö, Klara (2013). *Det osynliggjorda ledarskapet - Kvinnliga chefer i majoritet* (Avhandling). Stockholm: Kungliga Tekniska Högskolan. Tillgänglig:
<http://kth.diva-portal.org/smash/get/diva2:666584/FULLTEXT01.pdf>
- SCB (2013). *Kvinnor och män i näringslivet 2013*. Tillgänglig:
http://www.scb.se/Statistik/_Publikationer/LE0201_2013A01_BR_LE0201BR1301.pdf
- SCB (2014). *Women and men in Sweden. Facts and figures 2014*. Tillgänglig:
http://jamda.ub.gu.se/bitstream/1/833/1/scb_eng_2014.pdf
- SFS 2008:567, Diskrimineringslagen. Stockholm: Kulturdepartementet
- SOU 2003:16 *Mansdominans i förändring – om ledningsgrupper och styrelser*. Betänkande av Utredningen om kvinnor på ledande positioner i näringslivet. Stockholm.

- SOU 2014:6. *Män och jämställdhet*. Betänkande av Utredningen om män och jämställdhet. Stockholm.
- SOU 2014:80 *Ökad medvetenhet men långsam förändring - om kvinnor och män på ledande positioner i svenskt näringsliv*. Forskningsrapport till Delegationen för jämställdhet i arbetslivet. Stockholm
- U.S. Glass Ceiling Commission (1995). *A solid investment: Making full use of the nation's human capital*. Washington, DC: U.S. Government Printing Office
- Vetenskapsrådet (2002). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Vetenskapsrådet.
- Wahl, Anna (1996). Företagsledning som konstruktion av manlighet. *Kvinnovetenskaplig Tidskrift*, (1), 15–29.
- Walford, Geoffrey (2005). Research ethical guidelines and anonymity. *International Journal of Research & Method in Education*. 28(1), 83-93.
- West, Candace & Zimmerman, Don H. (1987). Doing gender. *Gender & Society*, 1(2), 125-151
- Wilson, Fiona (2008). *Organisation, arbete och ledning - en kritisk introduktion*. Malmö: Liber

Bilaga 1

Information till medverkande i undersökningen

Vad är syftet med undersökningen?

Denna undersökning görs för att samla in empiri till vårt examensarbete på personalvetarprogrammet på Göteborgs Universitet. Syftet med vår undersökning är att få en djupare förståelse för vad kvinnors underrepresentation i högre chefsbefattningar och ledningsgrupper beror på. Du är välkommen att läsa uppsatsen efter inlämning, om så önskas.

Hur går intervjun till?

Vi beräknar att intervjun kommer ta cirka en timma. Du såväl som företaget kommer att vara anonyma. Med din tillåtelse kommer intervjun att spelas in men endast vi uppsatsförfattare kommer ta del av denna inspelning och den kommer enbart användas i forskningssyfte. Ljudfilerna kommer att raderas efter vår transkribering. Du får när som helst avbryta intervjun och/eller välja att inte svara på alla frågor. Eventuella citat från dig som används i uppsatsen kommer att anonymiseras så att de ej kan kopplas till dig personligen. Även andra namn som nämns under intervjun kommer anonymiseras. Anonymiserade transkriberingar kan komma att begäras ut av medstudenter och/eller handledare och examinator. Detta görs i så fall i syfte att granska vår uppsats.

Vill du veta mer så kontakta gärna oss.
Stort tack på förhand!

Med vänlig hälsning

Olivia Engberg
0737-XXXXXX
xxx@student.gu.se

Vilma Nilsson
0737-XXXXXX
xxx@hotmail.com

Bilaga 2

Samtyckesformulär

Härmed samtycker jag till deltagande i intervju för examensarbete om kvinnor och chefskap, som genomförs av studenter på Göteborgs Universitet. Jag har blivit delgiven skriftlig och muntlig information kring studiens syfte, att jag deltar frivilligt och att jag har rätt att avbryta när som helst utan att uppge anledning. Jag har också fått information om att mina uttalanden kommer behandlas konfidentiellt i största möjliga mån. Jag har även fått möjlighet att ställa frågor om studien och dess genomförande till de ansvariga.

Ort och datum

Namn

Ansvariga för studien:

Olivia Engberg

0737-XXXXXX

xxx@student.gu.se

Vilma Nilsson

0737-XXXXXX

xxx@hotmail.com

Bilaga 3

Intervjuguide

Berätta om undersökningen (2 min)

Vi tänkte börja med att berätta lite kort om undersökningen, den görs som del i vårt examensarbete på personalvetarprogrammet på GU, och den berör vilka stöttande och hindrande faktorer som påverkar kvinnors karriärmöjligheter, och framförallt är vi intresserade av hur möjligheterna ser ut om man som kvinna vill ha en plats i ledningsgruppen. Vi har ju skickat information till dig per mail, har du haft möjlighet att läsa igenom det?

Annars har vi det på papper här. Som det stod i informationen så är deltagande helt frivilligt, vill du avbryta intervjun så bara säg till, likaså om det är frågor du inte vill svara på. Om det skulle vara så att du i efterhand kommer på att du inte vill vara med så kan du kontakta oss så raderar vi empirin från din intervju. Sen vill vi också understryka att i formuläret skrev vi att du kommer vara anonym, men vår handledare har påpekat att man aldrig kan garantera absolut anonymitet. Det vi istället kan göra är att behandla svaren konfidentiellt i högsta möjliga mån, till exempel genom att använda figurerade namn på både dig och på personer du eventuellt nämner i intervjun. Har du några frågor innan vi sätter igång?

- Skriv på samtyckesformulär -

Är det okej med dig att vi spelar in intervjun? Vi kommer att radera ljudfiler efter transkribering.

Sen undrar vi också om det är okej att vi använder direkta citat från dig i vår uppsats?

Då är det X som kommer hålla intervjun och X kommer ta anteckningar och eventuellt komma med någon följdfråga.

Bakgrundsfrågor (10 min)

Hur gammal är du?

Hur ser din familjesituation ut?

Vill du berätta lite kort om din utbildnings- och yrkesbakgrund?

(Har du tidigare erfarenhet som chef i en annan organisation? Hur många år?)

Hur länge har du jobbat i denna organisation?

Hur länge har du varit chef i denna organisation?

Vad har du för karriärsmål?

(Har du nått ditt karriärsmål?)

Har du som ambition att klättra högre i organisationen? Varför/Varför inte?

Har du ambitionen att få en plats i ledningsgruppen? Varför/Varför inte?

Yttre (20 min)

Organisationsstruktur

Hur upplever du att den formella organisationsstrukturen påverkar möjligheterna att göra karriär i din organisation? (Vissa organisationer är plattare, medan andra är mer hierarkiska t ex. Hur ser det ut i er organisation?)

Hur upplever du att urvalet till ledningsgruppen går till i din organisation?

Anser du att det finns strukturer i organisationen som ger olika förutsättningar för kvinnor och män eller är det jämlikt? I så fall vilka/på vilket sätt? (T.ex. vid rekrytering, befordran, lönesättning etc.)

Anser du att det finns det en vilja hos ert företag att öka jämställdheten?

Hur visar sig den viljan i så fall? (Alltså på vilket sätt arbetar företaget för att främja jämställdhet?)

Organisationskultur

Hur skulle du beskriva er organisationskultur?

Hur ser organisationskulturen ut avseende jämställdhet? (T.ex. upplever du att män och kvinnor visas samma respekt? Finns det fördomar om de olika könen?)

Tror du att det finns aspekter i er organisationskultur som hindrar och/eller stöttar kvinnor i deras karriär?

Upplever du att kvinnor och män generellt har samma inflytande?

Inre (20 min)

Individuella faktorer

Har du varit med om någon särskild händelse som har påverkat din karriär? (T.ex. fått barn, bytt bransch, eller blivit uppsagd).

Hur upplever du att det är att kombinera chefskap med partnerskap/familjeliv?

ELLER

Tror du att ditt arbete skulle påverkats om du hade partner/familj?

På vilket sätt?

Vilka egenskaper anser du är viktiga hos de som sitter i ledningsgruppen?

Hur tycker du att dina egenskaper överensstämmer med denna uppfattning?

Tror du att mäns och kvinnors ledarskapsstilar skiljer sig åt? På vilket sätt?

Tror du att något beslut du tagit som berört jobbet kan ha påverkats av att du är kvinna?

På vilket sätt?

Vad tror du detta kan bero på?

Finns det något du vill tillägga som vi inte berört i intervjun?