



HÖGSKOLAN
DALARNA

Examensarbete

Kandidatexamen

Kvinnors erfarenheter av avancemang

En kvalitativ studie om kvinnors väg uppför den hierarkiska stegen

Women's experiences of advancement

Författare: Emma Stelius Berggren och Lisa Dahlberg

Handledare: Gunilla Carstensen

Examinator: Hajo Holtz

Ämne/huvudområde: Personal och Arbetsliv

Kurskod: PA2008

Poäng: 15hp

Examinationsdatum: 2017-06-08

Vid Högskolan Dalarna finns möjlighet att publicera examensarbetet i fulltext i DiVA. Publiceringen sker open access, vilket innebär att arbetet blir fritt tillgängligt att läsa och ladda ned på nätet. Därmed ökar spridningen och synligheten av examensarbetet.

Open access är på väg att bli norm för att sprida vetenskaplig information på nätet. Högskolan Dalarna rekommenderar såväl forskare som studenter att publicera sina arbeten open access.

Jag/vi medger publicering i fulltext (fritt tillgänglig på nätet, open access):

Ja

Nej

Högskolan Dalarna – SE-791 88 Falun – Tel 023-77 80 00

Sammanfattning

Det framkommer att Sverige är ett jämställt land i jämförelse med övriga delar av världen och att det finns lagar som skyddar arbetstagare mot diskriminering. Trots detta påvisar tidigare studier att det föreligger barriärer, specifikt för kvinnor, vilka har en negativ inverkan vid avancemang till högre hierarkiska nivåer och att det är få kvinnor som innehar högre ledande positioner. Studiens utgångspunkt är att undersöka detta problem närmre samt att även inkludera vilka möjligheter som föreligger för kvinnor. Detta görs genom att intervjua kvinnliga verkställande direktörer i aktiebolag och kvinnliga chefer på högre hierarkiska nivåer inom kommuner. Studiens syfte är att undersöka och jämföra vilka erfarenheter kvinnor, som har krossat glastaket, har gällande vilka barriärer och möjligheter de påträffat under sin karriär och undersöka vilken betydelse olika kontexter har för möjligheten för kvinnor att göra en chefskarriär. Den metod som använts är kvalitativ, där semistrukturerade intervjuer gjorts innehållande öppna frågor för att erhålla ett bredare material kring respondenternas erfarenheter och för att undvika att styra dem. Enligt resultatet framkommer det att det är kvinnor som själva skapar sina möjligheter genom att våga anta nya utmaningar men att stöd från både partner och organisation är av stor vikt för att kunna avancera till högre nivåer. De barriärer som ges uttryck för är en föråldrad kvinnosyn, ett manligt nätverkande, en manlig jargong, att samhällsnormer påverkar och styr förväntningar på kvinnor samt att ett glastak skapas av samhället tillsammans med individen. Slutsatsen är att kvinnors möjligheter huvudsakligen skapas av dem själva och att det till stor del är omgivningen som skapar barriärer samt att kvinnor måste kunna förbise dessa för att nå de högre hierarkiska nivåerna.

Nyckelord: *Glastaket, kvinnor, jämställdhet, avancemang, karriär, normer*

Summary

It appears that Sweden is an equal country in comparison to other parts of the world, and that there are laws that protect workers against discrimination. Nevertheless, previous studies show that there are barriers specifically for women, which have a negative impact on advancement to higher hierarchical levels and that there are few women in senior leadership positions. The starting point of the study is to explore this problem further by also including what opportunities exist for women. This is done by interviewing female CEO's in corporated companies and female managers in higher hierarchical levels within municipalities. The purpose of this study is to explore and compare what experiences women who have broken the glass ceiling have, concerned with the barriers and opportunities they encountered during their careers and to study the importance of different contexts for womens ability to make a managerial career. The method used is qualitative in which semistructured interviews were made containing open questions to obtain broader material about respondents experiences and to avoid directing them. According to the results, it appears that women create their own opportunities and that support from both partners and organizations is of great importance, as well as daring to take on challenges to advance to higher levels. The barriers expressed are an ancient female vision, a male networking and male jargon, that social norms affect and control expectations of women, and that a glass ceiling is created by society combined with the individual. The conclusion is that womens opportunities are created by themselves and that it is mainly the surrounding that creates barriers and that women must overlook these in order to reach the higher hierarchical levels.

Keywords: *Glass ceiling, women, gender equality, advancement, career, norms*

Förord

Vi vill börja med att tacka vår inspirerande handledare Gunilla Carstensen, du har verkligen funnits där och styrt oss i rätt riktning när vi varit ute på villovägar. Vi har kunnat bolla våra idéer med dig och fått precis den feedback vi önskat och vi är dig evigt tacksamma.

Fortsättningsvis vill vi tacka de respondenter som deltagit i denna studie och givit oss massor med spännande berättelser kring upplevda erfarenheter. Dessa kvinnor på toppositioner tog, trots fullbokade scheman, sig tiden att intervjuas och berätta om deras vägar till toppen. Ett stort tack till Er!

Slutligen vill vi även rikta kärlek till våra sambos som stått ut med oss under denna tid och lovar att höra av oss till nära och kära som haft överseende med vår frånvaro under de senaste månaderna.

Vänligen,

Lisa Dahlberg och Emma Stelius Berggren

Innehållsförteckning

1 INLEDNING	2
1.1 SYFTE	3
1.2 FRÅGESTÄLLNINGAR	3
2 TEORETISK REFERENSRAM	5
2.1 GLASTAKSMETAFOREN	5
2.2 KÖNSDISKRIMINERING	7
2.3 NORMER OCH KULTURELLA FÖRHÅLLANDEN	8
2.4 FÖRÄLDRASKAP	10
3 METOD	13
3.1 FORSKNINGSAKSATS	13
3.2 DATAINSAMLING OCH MATERIAL	14
3.3 URVAL	14
3.4 GENOMFÖRANDE	15
3.4.1 <i>Forskningsetik</i>	15
3.4.2 <i>Tillvägagångssätt</i>	16
3.4.3 <i>Analysprocessen</i>	17
3.5 TILLFÖRLITLIGHET OCH GENERALISERBARHET	18
3.6 METODDISKUSSION	18
4 RESULTATANALYS	22
4.1 PRESENTATION AV RESPONDENTGRUPPERNA	22
4.2 MÖJLIGHETSSKAPANDE FAKTORER	23
4.3 HINDRANDE ASPEKTER	26
4.4 KULTUR OCH NORMER	29
4.5 FÖRÄLDRASKAP	32
4.6 GLASTAKSMETAFOREN	35
4.7 JÄMFÖRELSE MELLAN RESPONDENTGRUPPERNA	37
4.7.1 <i>Likheter</i>	37
4.7.2 <i>Skillnader</i>	38
5 DISKUSSION	41
5.1 MÖJLIGHETER	41
5.2 BARRIÄRER	43

5.3 GLASTAKSMETAFOREN.....	45
5.4 JÄMFÖRELSEN	47
5.5 SLUTSATS	48
REFERENSLISTA.....	I
BILAGA 1	V
MISSIVBREV	V
BILAGA 2	VI
INTERVJUGUIDE.....	VI
BILAGA 3	VII
FULLSTÄNDIG INTERVJUGUIDE	VII

Begreppsdefinition

Nedan förklaras definitioner av viktiga begrepp som kommer att användas i arbetet och detta för att underlätta för läsaren genom att lyfta de begrepp som detta arbete utgått ifrån.

Glastaksmetaforen

För att ge läsaren förståelse lyfts en definition av begreppet glastak:

”...it was originally introduced as an invisible, covert, and unspoken phenomenon that existed to keep executive level leadership positions in the hands of Caucasian males...” (Wilson, 2014, s. 84).

Jämställdhet

Jämställdhet innebär att kvinnor och män har lika rätt gällande frågor om utvecklingsmöjligheter, arbetsvillkor samt arbete och syftar till att de har samma skyldigheter, rättigheter och möjligheter (Granberg, 2011).

Kvotering

Kvotering innebär att snabbt återställa de icke önskvärda skevheter som finns i samhället, där det kan handla om inflytande eller maktfördelning mellan män och kvinnor (Dahlerup & Friedenvall, 2008). Det innebär att kvantitativa mål ska uppnås vad gäller andelen av ett kön, exempelvis kan detta uppnås i styrelser via målinriktad rekrytering av det underrepresenterade könet (ibid.).

Organisationskultur

Termerna organisationskultur används med olika innebörder och är mångfacetterade (Alvesson, 2001). I denna uppsats utgås det ifrån den definition av organisationskultur som Granberg (2011) ger:

“Organisationskultur är den uppsättning gemensamma normer, värderingar och verklighetsuppfattningar som utvecklas i en organisation när medlemmarna samverkar med varandra och omvärlden...” (Granberg, 2011, s. 198).

1 Inledning

Inledningskapitlet börjar med en presentation över förhållanden som föreligger för kvinnor internationellt och nationellt. Därefter presenteras statistiska förhållanden som råder i Sverige i förhållande till jämställdhet på chefsnivå. Sedan motiveras varför ämnet jämställdhet varit av intresse och hur det har begränsats, för att sedan presentera studiens syfte och frågeställningar. Kapitlet avslutas med en beskrivning av arbetets disposition.

Vi har arbetat i olika branscher och de chefer vi har haft under denna tid har, i de flesta fall, varit män. Det är här intresset för denna studie har sin början. Vad är det egentligen som gör att majoriteten av våra chefer har varit män? Skandinaviska länder har identifierats som världsledande i jämställdhetsfrågor (Johnson & Tunheim, 2016). Sverige har enligt Förenta Nationernas kommission identifierats vara bland de bättre länder i världen för en kvinna att leva och arbeta i (ibid.). Samtidigt framkommer det genom flertalet studier att kvinnor i Sverige möter barriärer för avancemang, vilka hindrar dem att nå högre hierarkiska nivåer (Baxter & Wright, 2000; Albrecht, Björklund & Vroman, 2003; Folke & Rickne, 2016). Det framkommer även att det är mer vanligt att kvinnor i större utsträckning än män möter hinder i vissa ledarskapspositioner (Eagly, 2007). Idag har dock kvinnans relativt ogynnsamma förhållande till avancemangsmöjligheter minskat i förhållande till tidigare men uppfattningen om att den typiska ledaren är en man kvarstår fortfarande (ibid.). En annan uppfattning som fortfarande finns kvar i samhället är antagandet att kvinnor prioriterar familjeangelägenheter medan männen i större utsträckning lägger tid och fokuserar på karriären (Broadbridge, 2008). Dessa förhållanden kommer inte att kunna förändras utan omfattande arbete och inte heller under en kort tidsperiod. Van der Lippe, Graumans och Sevenhuijsen (2004) menar att nödvändiga förändringar gällande kvinnors möjligheter måste bearbetas först på regeringsnivå för att kunna möjliggöra förändringen i samhället.

I Sverige skyddas arbetstagare från diskriminering i arbetslivet. Diskrimineringslagen är uppbyggd utifrån sju diskrimineringsgrunder, bland annat kön och ålder och om dessa överträds är det att klassificera som en diskriminering (Diskrimineringsombudsmannen, 2017). Under år 2015 var könsfördelningen i Sverige ojämn på chefspositioner där 61 procent var manliga medan det endast var 39 procent kvinnliga chefer (Statistiska centralbyrån, 2017b). Jämställdheten på Stockholmsbörsen är lägre än för bara ett år sedan då endast 16

bolag drivs av kvinnliga verkställande direktörer, av totalt 284 börsbolag (Dagens industri, 2016a). Det är tydligt att det är vanligare att män besitter de högre chefspositionerna bland börsbolagen och denna förekomst finns även inom kommunal verksamhet där det också är vanligare med manliga chefer än kvinnliga. Statistiskt sett är det mer vanligt förekommande att chefer inom de flesta kommunerna i Sverige representeras av män (Statistiska centralbyrån, 2017a) även om kommuner generellt sett (Sveriges kommuner och landsting, 2017) har fler kvinnliga anställda.

Alla har upplevt någon form av ledarskap i livet. Ledarskap är en grundläggande faktor för att uppnå ett gemensamt mål oavsett om målet är att vinna fotbollsmatchen, leverera till kunden eller vinna riksdagsvalet. Vi valde ämnet på grund av ett egenintresse som vuxit fram hos oss från tidigare erfarenheter och för att vi vill vara de som leder, de som skapar motivation och de som utmanar den norm som under så många decennier präglats av män. Detta ligger till grund för varför vi valt att genomföra denna studie. Området jämställdhet är väl beforskat och det har framkommit, efter sökning av forskningsfältet, att kvinnor är underrepresenterade på chefspositioner och att det föreligger meningsskiljaktigheter mellan forskare gällande vilka hinder som existerar för kvinnor vid avancemang. Det har inte under sökning påträffats forskning som undersökt kvinnor i Sverige som har krossat det så kallade glastaket. Med anledning av detta avser den här undersökningen att studera kvinnor på högre chefspositioner inom kommuner och kvinnliga verkställande direktörer (Vd) i aktiebolag, vilka anses ha tagit sig förbi glastaket.

1.1 Syfte

Syftet är att undersöka och jämföra vilka erfarenheter kvinnor, som har krossat glastaket, har gällande vilka barriärer och möjligheter de påträffat under sin karriär och undersöka vilken betydelse olika kontexter har för möjligheten för kvinnor att göra en chefskarriär.

1.2 Frågeställningar

- Vilka faktorer möjliggör för kvinnor att nå till höga chefspositioner?
- Vilka barriärer har kvinnor som tagit sig förbi ”glastaket” upplevt i samband med avancemang?
- Hur beskriver kvinnor som har gjort en chefskarriär ”glastaket”?

- Vilka likheter och skillnader föreligger vid avancemang mellan kvinnliga kommunanställda på högre hierarkiska nivåer och kvinnliga Vd:ar i aktiebolag?

2 Teoretisk referensram

I arbetets andra kapitel redogörs den teoretiska referensramen, vilken ligger till grund för studiens analys. Den teoretiska referensramen är en sammanställning av tidigare forskning och rubrikerna utgörs av teman som har identifierats från vetenskapliga artiklar. De behandlade temana är könsdiskriminering, glastaket, normer och kulturella förhållanden samt föräldraskap.

För att identifiera vad det är som, enligt teorin, möjliggjort och hindrat kvinnor från att avancera, har termer inom detta forskningsområde identifierats. Från dessa centrala faktorer har teman skapats, vilka även ligger som grund i detta arbete. Artiklar som använts har lästs och forskares utgångspunkter har uppmärksammats, därefter har dessa ställs emot varandra för att lyfta infallsvinklar och skapa en djupare förståelse för läsaren. Likheter och skillnader har identifierats och forskares meningsskiljaktigheter har lyfts för att påvisa fältets omfattning.

2.1 Glastakmetaforen

Glastaket är en väl beforskad metafor och det finns flera olika definitioner av begreppet. Metaforen binder samman mönster av diskrimineringar som gjorts, på grund av kön, på organisationers olika hierarkiska nivåer (Baxter & Wright, 2000). Det är mer vanligt förekommande med den så kallade "glastakseffekten" på högre hierarkiska nivåer än på de lägre (Cotter et al., 2001). Det skall klargöras att denna metafor inte är ett fysiskt objekt utan snarare ett begrepp skapat för att tydliggöra osynliga barriärer. Valet av att lyfta aspekten om glastaket faller naturligt då utgångspunkten i studien är att deltagarna har tagit sig förbi ett glastak, om det föreligger ett sådant.

Olikheter har identifierats och vissa forskare menar att metaforen glastaket enbart föreligger som ett hinder för avancemang för kvinnor (Baxter & Wright, 2000; Albrecht et al., 2003) medan andra forskare även inkluderar andra minoritetsgrupper (Folke & Rickne, 2016; Wilson, 2014). I fall där det föreligger olikheter som beror på kön innebär det dock inte att det per definition föreligger och har skapats en glastakseffekt (Cotter et al., 2001). Glastakseffekten beror på ojämlikheter mellan könen i arbetssammanhang och dessa olikheter kan inte förklaras utifrån individuella egenskaper och kompetenser som individen besitter (ibid.). Hypotesen om glastaket omnämns i flera studier även om det finns

meningsskiljaktigheter gällande dess innebörd och huruvida det förekommer (Baxter & Wright, 2000; Albrecht et al., 2003; Folke & Rickne, 2016; Storvik & Schøne, 2008; Ryan & Haslam, 2007; Ellingsen, Lilleaas & Kimmel, 2016; Broadbridge, 2008). Meningsskiljaktigheterna gällande glastaket är att det inte förekommer alternativt att det är en aspekt som av individen upplevs finnas och därför påverkar och hindrar avancemang hos denne (Storvik & Schøne, 2008) medan andra hävdar att metaforen förekommer (Baxter & Wright, 2000; Folke & Rickne, 2016; Albrecht et al., 2003; Ellingsen et al., 2016). Anledningen som har identifierats i förhållande till detta är att forskarna har olika utgångspunkter, vilket kan klargöra dessa olikheter.

Det framkommer att kvinnor tillåts att anta ledande positioner på lägre hierarkiska nivåer men de hindras från att nå de högre (Baxter & Wright, 2000). Anledningar som identifierats som barriärer för kvinnors avancemang är en trendmässig sexism, isolering från informella nätverk och subtila attityder mot dem i avancemangssammanhang (ibid.). Det framkommer att det så kallade glastaket är en sammansättning av flera barriärer som kan associeras till arbetsgivarens ageranden eller vara barriärer av mer strukturell karaktär (Storvik & Schøne, 2008). Det framkommer av tidigare forskning att kvinnor och män har samma förutsättningar karriärmässigt och med anledning av detta anses det att en metafor som glastaket inte kan föreligga (ibid.). Detta skiljer sig mot det som framkommer av Baxter och Wrights (2000) undersökning, då de menar att båda könen möter motgångar när de avancerar till högre hierarkiska nivåer men att de osynliga barriärerna är mer intensiva för kvinnor. Storvik och Schøne (2008) diskuterar huruvida glastaket är en påstådd barriär och att denna kan minska möjligheterna för kvinnor att avancera. Vidare diskuterar de att denna upplevda barriär uppfattades föreligga för mer än 30 år sedan och att detta till viss del påverkar kvinnor idag i tron att de har sämre förutsättningar, än män, till avancemang (ibid.).

En vanlig tendens hos kvinnliga ledare är att de saknar självförtroende och därför begränsas deras avancemangsmöjligheter (Van der Lippe et al., 2004; Kossek, Su & Wu, 2016; Broadbridge, 2008). Enligt Storvik och Schøne (2008) undviker kvinnor att söka tjänster till ledande positioner för att de tror att det finns en effekt av ett glastak, vilket kan förebyggas genom att ge stöd till dem i denna process. Broadbridge (2008) och Kossek et al. (2016) menar att kvinnor i större utsträckning vågar söka högre tjänster om det finns en förtrogen arbetskultur och kvinnliga förebilder.

2.2 Könsdiskriminering

I Sverige skyddas arbetstagare från diskriminering i arbetslivet och det är av den anledningen som detta avsnitt har valts att åskådliggöras, då det kan ha en avsevärd betydelse för kvinnors avancemangsmöjligheter. Denna lag ska föreligga för att skydda anställda och eftersom den finns borde det inte förekomma olikheter som beror på kön, vilket det trots allt gör. Detta är en viktig aspekt och det är därför av intresse att åskådliggöra vad som framkommit av tidigare forskning då det eventuellt föreligger systematisk diskriminering i samhället idag.

Diskrimineringslagen är uppbyggd utifrån sju diskrimineringsgrunder, däribland kön och ålder (Diskrimineringsombudsmannen, 2017). En individ som blir utsatt för positiva alternativa negativa särbehandlingar som beror på någon av dessa grunder blir därigenom diskriminerad (ibid.). Folke och Rickne (2016) hävdar att hypotesen glastaket endast kan föreligga om det förekommer diskriminering, vilket är en förhållandevis likvärdig utgångspunkt som Baxter och Wright (2000) har. Könnssegregering kan vara en form av könssdiskriminering i samhället men de faktorer som förknippats med könsssegregering skiljer sig från de som identifierats i samband med hypotesen om glastaket (Baxter & Wright, 2000). En form av könsssegregering, vertikal könsssegregering, innebär att ju högre upp i hierarkin i en organisation desto vanligare blir det att positioner företräds av män (Peterson, u.å). Diskriminering är inte samma sak som fördomsfulla attityder men däremot kan dessa attityder bidra till diskriminerande värderingar förknippade med ledarskap (Eagly, 2007). Det framkommer att kvinnor utsätts för lönediskriminering i förhållande till män och att män har större fördelar vid avancemang än kvinnor (ibid.).

Diskriminering förekommer på samtliga hierarkiska nivåer men är mer vanligt förekommande på de högre (Folke & Rickne, 2016; Baxter & Wright, 2000). Det förekommer positiv diskriminering för att främja kvinnors möjligheter att avancera och ett exempel på sådan positiv diskriminering kan vara en så kallad kvotering (Van der Lippe et al., 2004). Det finns kritik gällande positiv diskriminering i form av att denna förminskar gruppen som blir utsatt för det samt att detta kan påverka deras framtida karriärmöjligheter (Ellingsen et al., 2016; O'Brien & Rickne, 2016). Kvotering kan enligt Ellingsen et al. (2016) resultera i att kvinnor blir fientligt bemötta då andra anställda gör antagandet att de endast anställs på grund av kvoteringen och till följd av detta förbises män som är mer kompetenta. Det förekommer systematisk diskriminering och för att motverka denna är det nödvändigt med kvotering,

vilket möjliggör vidare avancemang för kvinnor till högre ledarskapspositioner (Johnson & Tunheim, 2016). Regeringen har lagt fram ett lagförslag som innebär att kvotering ska ske till bolagsstyrelser, där 40 procent ska vara kvinnliga ledamöter senast år 2019, om inte kommer böter att föreligga (Dagens industri, 2016b).

Empiriska undersökningar påvisar att det finns uppfattningar i samhället gällande kvotering som innebär att kvinnor som inte är ambitiösa rekryteras på grund av kvoteringskraven istället för att mer kompetenta manliga kandidater anställs (O'Brien & Rickne, 2016). Undersökningsresultatet påvisar att det snarare är det motsatta till dessa uppfattningar, det vill säga att kvinnor är likvärdiga, om än mer kompetenta, än sina manliga kollegor. Genom att använda kvotering kan kvinnor skapa inflytande som kan förändra normer, beteenden och kulturella förhållanden inom organisationen (ibid.). Detta blir förhållandevis motsägelsefullt till Folke och Ricknes (2016) ståndpunkt. De menar att det blir allt vanligare att öka deltagandet av kvinnor i organisationer i stora delar av världen men att detta inte nödvändigtvis betyder att kvinnors inflytande blir likvärdigt männens. Att fokusera på och bearbeta normer och kulturer är ett lämpligt strategiskt drag för att motverka könsdiskriminering men detta tjänar bara ett syfte om organisationen kan bortse från könsaspekten vid rekrytering (ibid.).

2.3 Normer och kulturella förhållanden

Då normer och kulturella förhållanden påverkar enskilda individer i samtliga sammanhang har det varit naturligt att förhålla och inkludera dessa aspekter som ett tema. Det framkommer tydligt att dessa aspekter har betydelse för de andra temana och att de påverkar individen och de synsätt som existerar. Därför är det intressant att åskådliggöra detta tema för att kunna tydliggöra dess koppling till kontexter, barriärer och möjligheter som finns för kvinnor vid avancemang.

Organisationskultur innefattar mönster av antaganden, attityder, normer och värderingar som är gemensamma i organisationen, vilka formar de sätt individer beter sig på samt hur saker ska utföras (Granberg, 2011). Det har framkommit att vissa organisationskulturer är mer fördelaktiga för kvinnor vad gäller deras utveckling (Bajdo & Dickson, 2001). En av de viktigaste förutsättningarna som behövs och underlättar för kvinnor vid avancemang är en jämställdhetsfrämjande organisationskultur. Organisationer som präglas av kulturer med

relationsorientering och där arbetstagare delar värderingar i jämställdhetsfrågor har ofta en högre procentuell andel kvinnor på ledande positioner, i jämförelse med andra organisationer (ibid.). Olikheter mellan kön är antaganden som präglar individer från att de är små och sedan genom hela det vuxna livet eftersom det är en integrerad del i samhällskulturen (Kossek et al., 2016). Samhälls- och organisationskulturer grundas i historiska antaganden (Van der Lippe et al., 2004). Enligt normen är den stereotypiska ledaren av manlig karaktär (O'Brien & Rickne 2016; Broadbridge, 2008; Eagly, 2007; Due Billing, 2011; Kossek et al., 2016) men detta har till viss del förändrats under senare år enligt Eagly (2007) då vissa ledarroller har blivit mer förknippade med det kvinnliga könet. Det är kulturen på arbetsplatsen som påverkar och ligger till grund för organisationens normer och värderingar (Due Billing, 2011). Organisationskulturen är den faktor som utgör störst påverkan på jämställdhetsarbetet i ett företag (Van der Lippe et al., 2004).

Kvinnors individuella val påverkas och formas av de sociala sammanhang som kvinnan verkar i (Kossek et al., 2016). Enligt Van der Lippes et al. (2004) studie framkommer det att det främst är kvinnor som är medvetna om de kulturella förhållanden som präglas av den manliga normen och till stor del förbigår detta män. Normer som finns förändras beroende på hur individer reagerar på dessa och detta gäller även normer som är kopplade till kön (Due Billing, 2011). Enligt Folke och Rickne (2016) är det en fördelaktig strategi att försöka förändra normer, tillvägagångssätt och beteenden som rör befordringar och detta kan göras genom att rekrytera kvinnor till högre ledarskapspositioner. Detta är förhållandevis likvärdigt det som Van der Lippe et al. (2004) hävdar då de anser att förändringar av organisationskulturer bör ske på högre hierarkiska nivåer och de högt uppsatta ledarna bör vara involverade i detta arbete. Detta skiljer sig dock från det Baxter och Wright (2000) hävdar, att förändring bör genomföras på lägre hierarkiska nivåer för att detta skapar flera möjligheter för kvinnor än om förändringen sker på högre nivåer. Vad som framkommer av flertalet studier är att det är vanligare att det förekommer kvinnliga chefer på lägre hierarkiska nivåer än på högre nivåer i organisationer (Broadbridge, 2008; Due Billing, 2011; Baxter & Wright, 2000; Folke & Rickne, 2016). Eaglys (2007) studie påvisar att kvinnor har svårare att avancera oberoende av vilken hierarkisk nivå avancemanget gäller. Det framkommer av Broadbridges (2008) studie att både män och kvinnor anser att organisationskulturen hämmar avancemang för kvinnor och att den huvudsakliga orsaken till detta är en föråldrad kvinnosyn.

När kvinnor avancerar i organisationen utmanas den befintliga organisationskulturen (Broadbridge, 2008) och enligt Due Billing (2011) möter kvinnan svårigheter i att bli accepterad i en ledande position. Organisationsnormer grundas ofta i manliga värderingar (Due Billing, 2011; Broadbridge, 2008; Van der Lippe et al., 2004). Generellt är människan osäker gentemot en kvinnas möjlighet till att agera i ledande position (O'Brien & Rickne, 2016). Detta påverkar kvinnor negativt eftersom de antingen måste anamma de befintliga värderingarna och normen alternativt kämpa hårdare för att bibehålla sin femininitet (Broadbridge, 2008). Detta är förhållandevis motsägelsefullt till den teori som Kossek et al. (2016) benämner *person-environment (P-E) fit*. Teorins utgångspunkt grundas i att individen söker sig till en organisation med mål, värderingar och intressen som är likvärdiga de individen har (ibid.).

Organisationskulturer som stödjer kvinnors mål, behov och värderingar har större möjligheter att gynna kvinnors avancemang, genom att behålla kvinnliga anställda i organisationen samt attrahera potentiella kvinnliga medarbetare (Kossek et al., 2016). Det är mer vanligt att man i organisationer låter kvinnan anpassa sig till rådande organisationskultur snarare än att de skapar en kultur som är anpassad för samtliga medarbetare och där kvinnliga anställda blir inkluderade. Kvinnor utsätts för fördomar gällande antagandet att de avsaknar de kvalifikationer som starkt kopplas till ledarskap samt att kvinnors beteenden inte är anpassade för ledarskap (ibid.). Detta är en motsättning till vad Eagly (2007) hävdar, där utgångspunkten är att kvinnor mer vanligen än män besitter färdigheter som är väl förknippade med framgångsrikt ledarskap. Det framgår att det finns förväntningar på kvinnor gällande att de skall föra sig enligt de ideal av en kvinnlig ledare som identifierats av normen (Due Billing, 2011). Mansdominerade organisationer, kulturella förhållanden och normer kommer att ta tid att arbeta bort och därför bör könsfaktorer vara en integrerad del i det strategiska och proaktiva arbetet (Van der Lippe et al., 2004).

2.4 Föräldraskap

Föräldraskap har varit en återkommande aspekt i tidigare forskning och de förhållande som lyfts gällande detta är hur det är att vara förälder och kombinera med ett yrkesliv på högre hierarkiska nivåer. Det framkommer meningsskiljaktigheter gällande huruvida föräldraskap har betydelse, negativ så väl som positiv, enligt tidigare forskning men gemensamt bland dessa är att det tar hänsyn till aspekten, varför valet gjorts att lyfta temat i detta arbete.

En återkommande aspekt som lyfts i flertalet studier är föräldraskap (Johnson & Tunheim, 2016; Broadbridge, 2008; Folke & Rickne, 2016; Storvik & Schøne, 2008; Ellingsen et al., 2016; Albrecht et al., 2003; Due Billing, 2011; Van der Lippe et al., 2004). Att vara förälder innebär ett ansvar gentemot barnen, att ge dem rätt förutsättningar genom uppfostran. Det föreligger inte jämställdhet mellan män och kvinnor, vilket kan förklaras med tre aspekter (Granberg, 2011). Den första aspekten är *biologisk* som innebär att könen skiljer sig av naturen och på grund av detta givits olika värde. Den andra är *könsroller* som innebär att efter födseln fostras barnen i roller där de åtskiljs och blir präglade till att de skall gilla och göra olika saker för att de har olika kön. Sista aspekten är *genus*, vilket innebär fostrans inverkan på skapandet av dessa könsroller som leder till ojämställda strukturer i samhället (ibid.).

Det förekommer meningsskiljaktigheter gällande huruvida familjeangelägenheter påverkar kvinnors karriärsutveckling och det anses som en hindrande effekt att vara förälder (Kossek et al., 2016; Broadbridge, 2008) respektive att det *inte* påverkar avancemangsmöjligheter (Due Billing, 2011; Johnson & Tunheim, 2016; Folke & Rickne, 2016; Storvik & Schøne, 2008). Det är enligt Folke och Ricknes (2016) studie påvisat att föräldraskap inte har en inverkan på fenomenet glastakets existens och att kvinnor med barn inte har sämre förutsättningar än de utan barn. Kvinnor som upplever att det har stöd och hjälp från sin respektive gällande hushållssysslor upplever att det i större utsträckning kan fokusera på den egna karriären och vågar ta sig an ledarpositioner som annars varit för tidskrävande (Johnson & Tunheim, 2016). Det framgår att Sverige är ett av de bättre länderna att vara kvinnlig anställd och förälder i eftersom landet har fördelaktiga lagar vad gäller föräldraskap i samband med arbete (Johnson & Tunheim, 2016; Van der Lippe et al., 2004). Anledningen till att kvinnor inte avancerar till de högsta chefsnivåerna är bland annat barnomsorg och familjeangelägenheter i kombination med långa arbetsdagar (Broadbridge, 2008).

Att vara en hängiven mamma samtidigt som en lojal arbetstagare är enligt Broadbridge (2008) inte möjligt. Detta skapar ett dilemma för kvinnor i positioner där de vill utvecklas karriärmässigt, vilket gör att de antingen väljer att avstå från att bilda familj och istället avancerar eller så väljer de familjen före karriären. Att bilda familj är egentligen inte det ett hinder i sig för karriären men det leder till hindrande faktorer som annars bidrar till karriärmöjligheter (ibid.). De rättigheter som finns i Sverige vad gäller föräldraskap är en

hjälp för kvinnor eftersom de i större utsträckning kan arbeta, men dessa förhållanden motiverar inte kvinnor att anta högre ledarskapspositioner (Johnson & Tunheim, 2016).

En faktor som är återkommande i studier är arbetstidsaspektens inverkan på balansen mellan familje- och arbetsliv (Due Billing, 2011; Kossek et al., 2016; Johnson & Tunheim, 2016; Broadbridge, 2008; Van der Lippe et al., 2004). Om organisationen erbjuder arbetstagaren flexibla arbetstider underlättar detta för att kunna kombinera avancemang med föräldraskap (Johnson & Tunheim, 2016), vilket även styrks genom en annan studie (Broadbridge, 2008) eftersom denna påvisar att det inte går att sammankoppla föräldraskap med en ledarskapstjänst på hög nivå då detta arbete är oerhört tidskrävande. Kvinnor har uttryckt att de gärna utvecklas i arbetslivet men enbart om det inte är på bekostnad av deras familjeliv (Johnson & Tunheim, 2016).

3 Metod

I det tredje kapitlet redogörs för studiens metod och inleds med att studiens ansatser presenteras. Det material samt hur empirin samlats in och vilka urvalsmetoder som använts presenteras därefter. Genomförandet inleds med att de forskningsetiska principerna redogörs följt av en detaljerad beskrivning av studiens genomförande. Kapitlet avslutas med att studiens tillförlitlighet och generaliserbarhet behandlas, följt av en metoddiskussion där faktorer som påverkat studien diskuteras.

3.1 Forskningsansats

För att kunna besvara studiens syfte behövde respondenter kunna delge sina erfarenheter och därför var det adekvat att använda kvalitativ metod med en hermeneutisk infallsvinkel. Studien syftade till att identifiera subjektiva världsbilder och jämföra dessa mellan två respondentgrupper och därför var denna ansats ändamålsenlig. I den hermeneutiska forskningsinriktningen är det av intresse hur människan upplever en situation samt dennes världsbild (Bjereld, Demker & Hinnfors, 2009). Det var av intresse i denna studie att uppmärksamma kvinnors känslor och erfarenheter som var kopplade till avancemang och vilka möjligheter och hinder som de ansåg föreligga för kvinnor. Den hermeneutiska ansatsen ansågs vara tillämplig då avseendet i denna studie var att tolka empirin utifrån helhets- och individperspektiv samt att tolka de subjektiva världsbilderna som beskrevs och förhålla dessa till varandra.

Valet av en kvalitativ ansats gjordes för att detta möjliggjorde erhållandet av beskrivande förklaringar av erfarenheter och uppmärksammande. Denna ansats centrala analysenhet, enligt Denscombe (2009), tenderar att vara uppfattningar av bilder och ord samt kopplas ofta till beskrivande undersökningar. Kvalitativ forskningsansats utgår främst från att förstå människors erfarenheter genom ett humanistiskt tolkningsförfarande (Jackson, Drummond & Camara, 2007). Det var med grund i detta som det ansågs ändamålsenligt att ha en kvalitativ utgångspunkt, då individens föreställningar var det centrala i förhållande till syftet. I studien har semistrukturerade intervjuer genomförts för att samla in data. Genom att använda kvalitativ forskningsintervju kan världen förstås ur undersökningsdeltagarnas perspektiv och skapa mening ur de tidigare erfarenheter som dessa har (Kvale & Brinkmann, 2014). Eftersom respondenternas erfarenheter var avgörande för studiens syfte valdes det att använda intervju,

där även skilda synsätt kunnat erhållas genom undersökandet av två respondentgrupper. Genom att använda dessa ansatser och denna insamlingsmetod har det även möjliggjorts att åskådliggöra de kontextuella förutsättningar som haft betydelse för kvinnor vid avancemang.

En forskningsansats kan vara induktiv, deduktiv eller abduktiv. Denna studie har utgått ifrån tidigare forskning med en tydlig teoretisk referensram. Utgångspunkten har inte varit att testa hypoteser som identifierats i tidigare forskning men dessa har fortsatt legat till grund för de utgångspunkter som funnits i arbetet och det är med hjälp av dessa som denna studie har utformats. Därför anses det att denna studie mest efterliknar en deduktiv ansats som enligt Wigblad och Jonsson (2008) innebär att det finns en teoretisk föreställningsram som har betydelse för arbetet och därigenom även präglar arbetet och bidrar till utformningen av undersökningsfrågor. Den teoretiska referensramen som utformats till detta arbete har legat till grund för intervjuguiden och formuleringen av arbetets syfte med frågeställningar, varför det anses adekvat att hävda att undersökningens utgångspunkt efterliknar en deduktiv ansats. Under analysen av empirin utgår vi från den teoretiska referensramen och drar slutsatser kopplade till denna, vilket även detta styrker valet av denna ansats.

3.2 Datainsamling och material

Datainsamlingen har gjorts genom intervju, då detta gav respondenterna större frihet att uttrycka sina erfarenheter och betona de aspekter som de ansåg vara av vikt. När en forskare önskar samla information rörande människors känslor, åsikter, erfarenheter och uppfattningar ter sig intervju som ett adekvat metodval (Denscombe, 2009). En semistrukturerad intervjuteknik (Denscombe, 2009) användes för att denna teknik förväntades ge respondenterna möjlighet att till viss del själva styra samtalet och uttrycka sig mer obehindrat men med givna ämnen som ramar. För att möjliggöra ett bredare resultat utformades intervjuguiden med teman och öppna frågor. Totalt genomfördes åtta intervjuer och dessa pågick cirka en och en halv timme per respondent. Samtliga intervjuer transkriberades ordagrant under avlyssning av inspelat material och detta resulterade i 163 dataskrivna sidor.

3.3 Urval

I denna studie användes två olika urvalsmetoder för att de ansågs finnas olika behov att tillgodose för att hitta respondenter inom respektive respondentgrupp. Huvudsakliga kriterier som behövde uppfyllas var att respondenterna var kvinnor och arbetade på högre hierarkiska

nivåer. I övrigt utgick vi inte från några andra kriterier i sökandet av respondenter. Potentiella respondenter kontaktades via mail med information om studien samt en förfrågan om att medverka. För att syftet och frågeställningarna skulle kunna besvaras behövdes respondenter från två olika grupper. Kvinnor som är Vd:ar i aktiebolag och kvinnor med högre chefsbefattning inom kommuner deltog i undersökningen. Dessa kommer omnämnas som "respondentgrupperna" fortskridande i arbetet och representeras av fyra respondenter från respektive grupp.

För att komma i kontakt med kvinnliga Vd:ar gjordes det som Denscombe (2009) omnämner subjektivt urval, då förkunskaper krävdes för att komma i kontakt med potentiella respondenter. Subjektivt urval innebär att forskarna väljer individer som anses lämpliga för studiens syfte (Denscombe, 2009). I denna studie kartlades kvinnliga Vd:ar för aktiebolag i Sverige genom sökningar via sökmotorn Google. De deltagande Vd:arna är kvinnor i åldrarna 50 till 60 år och innehar titeln Vd i aktiebolag av varierade storlekar med allt från 20 upp till 2000 anställda. Ett snöbollsurval (Repstad, 2007) användes för att komma i kontakt med kommunala chefer, då det var en urvalsteknik som innebar att en respondent rekommenderade en annan att delta i undersökningen och därför lämpade sig denna i kommunen. Respondentgruppen med kommunchefer representeras av kvinnor på högre hierarkiska positioner i kommuner och de har olika befattningar. Respondenterna är 40 till 60 år och har olika ansvarsområden.

3.4 Genomförande

3.4.1 Forskningsetik

Studien har utgått från de forskningsetiska principerna samtyckeskravet, informationskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet (Codex, 2017). Dessa har tagits i beaktan i detta arbete och beskrevs i missivbrevet (se Bilaga 1) som samtliga respondenter fick ta del av och de har muntligen givit sitt samtycke till deltagande vid intervjutillfällena. I missivbrevet förtydligades de forskningsetiska principerna och det förklarades att deltagandet var frivilligt och kunde avbrytas närsomhelst. Vidare framkom det att hanteringen av personuppgifter skulle hanteras konfidentiellt och att respondenterna samt deras arbetsgivare skulle vara avidentifierade i slutrapporten samt att materialet endast används i forskningsändamål.

3.4.2 Tillvägagångssätt

Vid teorisökningen var sökresultaten väldigt omfattande, detta trots att flertalet avgränsningar gjorts. Med anledning av sökresultatets utfall uppstod det en stor utmaning att sortera, hantera och bearbeta artiklarna. Inför intervjuerna skapades en semistrukturerad intervjuguide med öppna frågor och ett missivbrev utformades. Intervjuguiden testades i en pilotstudie, där vänner och familj fick besvara intervjufrågorna och de ombads förhålla sig kritiska till utformningen av frågorna och ge konstruktiv kritik. Veckan innan intervjutillfället erhöll respondenterna, via mail, ett missivbrev med information gällande studiens syfte och ändamål, forskningsetiska principer samt kontaktuppgifter till oss och vår handledare. Samtidigt som missivbrevet skickades bifogades även en intervjuguide (se Bilaga 2) innehållande sex huvudfrågor. Teman som var av intresse att undersöka låg till grund för skapandet av huvudfrågorna och dessa behandlade ämnena personligt, möjligheter, hinder, kultur och normer, familjeförhållanden samt glastaket. Under intervjuerna utgick intervjuaren från en fullständig intervjuguide som innehöll huvudfrågor och följdfrågor (se Bilaga 3).

Samtliga intervjuer genomfördes på respondenternas arbetsplatser och rummen som användes skiljde sig i storlek, utformning och om intervjun genomfördes i respondentens arbetsrum alternativt i en konferenslokal. Innan datainsamlingen påbörjades ombads undersökningdeltagarna att ge ett informerat samtycke till deltagandet och ljudinspelning, vilket gjordes muntligt. Samtycket och intervjun spelades in på två mobiltelefoner för att under intervjun kunna fokusera på samtalet. Anledningen till att två mobiltelefoner användes var som en försäkran ifall eventuella tekniska problem skulle uppstå. I samband med att samtycket gavs tillfrågades respondenterna om de önskade erhålla ljudfilen samt det färdiga examensarbetet. Intervjun inleddes av en förutbestämd intervjuare som började med att fråga om det personliga temat. Därefter behandlades ett tema åt gången och intervjuaren ställde vid behov följdfrågor för att hjälpa respondenten i sitt berättande och säkerställa att ett brett material samlades in. Under hela intervjun var vi båda aktiva och ställde frågor när vi kände att något behövde förtydligas eller fördjupas, även om det var en person som drev intervjun åt gången. Den som inte intervjuade skrev ned specifika iakttagelser och hjälpte till med frågor vid behov. Dessa roller byttes av och varierade mellan intervjuerna. Avslutningsvis fick respondenten frågan om denne önskade att tillägga eller förtydliga något samt hur denne upplevt intervjutillfället.

3.4.3 *Analysprocessen*

I analysprocessen används en tolkning av en tematisk analys. Denna teknik innebär att forskaren skapar teman bestående av kriterier för att analysera data och det som styr huruvida ett tema identifieras är hur ofta en företeelse uppmärksammas (Bryman, 2002). Analysarbetet påbörjades direkt efter att intervjuerna genomförts där tankar och identifierade mönster antecknades. Vid analys av kvalitativ data är det svårt att åtskilja kategorisering/operationalisering, begreppsbildning samt analys och tolkning då dessa ofta är integrerade med varandra och pågår kontinuerligt under processen (Andersen, 2012). Under den tidsperiod som intervjuerna ägt rum påbörjade vi analysarbetet där det diskuterades både likheter, skillnader samt aspekter som var av stor vikt. Samtliga respondenter kodades med nummer och sedan transkriberades intervjuerna ordagrant. Transkriberingarna delades upp och vi gjorde fyra var.

Efter att detta gjorts bearbetades materialet genom att centrala delar selekterades ut ur samtliga intervjuer på tumanhand. Därefter plockades centrala ord ut och dessa skrevs ned på post-it lappar tillsammans med respondentens individuella kod. Dessa grupperades efter teman och lappar med gemensamma nämnare lades på hög. Därefter bearbetades varje tema försigt och därigenom analyserades empirin i flera steg innan den sammanställdes till ett enat resultat. Empirin presenterades utifrån individuella uppfattningar som respondenter haft och generella upplevelser. Det vill säga att resultatet lyfts utifrån ett individperspektiv grundat hos individen alternativt genom ett samhällsperspektiv där uppfattningarna förklarar hur det är för kvinnor i allmänhet. Tolkning har gjorts av det som respondenterna sagt explicit och underliggande aspekter och dimensioner har åskådliggjorts genom att implicita uttryck har uppmärksammas genom identifiering av motsägelser. Kvalitativ analys har goda förutsättningar för att kunna hantera motsägelser och tvetydigheter (Denscombe, 2009). Detta har gjort att analysen är djupgående. Likheter och skillnader mellan respondentgrupperna identifierades och dessa presenterades separat. Slutligen analyserades resultatet med hjälp av den teoretiska referensramen, som beskrivits i kapitel två, där empirin förhålls mot tidigare studier. Teorierna har använts för att möjliggöra en djupare analys.

Under bearbetningen av empirin kan förförståelsen att ha haft betydelse och data kan eventuellt feltolkas enligt Denscombe (2009). Förförståelse innebär hur tidigare erfarenheter, medvetet och omedvetet, påverkar individens subjektiva uppfattning av verkligheten och hur

denne tolkar intryck som finns i omgivningen (Bjereld et al., 2009). Resultatet tolkades utifrån vår förförståelse och därför kan det komma att skiljas från det resultat som andra forskare kan få. Det ska tilläggas att vi anser att vår förförståelse kan ha haft stor betydelse för tolkningen av materialet och det anses ha varit en tillgång i denna studie därför att vi varit två personer under denna process. Därigenom minskade risken att våra respektive subjektiva uppfattningar influerade resultatet och materialet har tolkades så förutsättningslöst som möjligt och det har varit en fördel att samtlig bearbetning, bortsett från transkriberingen, har utförts genom samarbete.

3.5 Tillförlitlighet och generaliserbarhet

För att öka studiens tillförlitlighet och trovärdighet har metodkapitlet utformats och skrivits så ingående och detaljerat som möjligt. Denscombe (2009) tydliggör vikten av att verifiera all forskning och låta undersökningen vara transparent för att ge utomstående anledning att tilltro denna. Åtgärder som vidtogs för att öka trovärdigheten var att intervjuerna spelades in och transkriberades ordagrant samt att respondenterna erbjöds möjligheten till respondentvalidering. Det är vanligt att forskare som utför kvalitativa studier använder så kallad respondentvalidering för att säkerställa att dennes uppfattning av respondentens beskrivning är riktig och detta görs genom att denne får ta del av det skrivna resultatet (Bryman, 2002). Studien har inte genomförts med förhoppningen att kunna generalisera resultatet till större grupper. Generaliserbarhet hänvisar till möjligheten att applicera forskningsupptäckten på andra exempel av företeelsen (Denscombe, 2009). Vissa forskare anser att kvalitativ forskning inte önskar uppnå ett resultat som är generaliserbart, utan att fynden är enastående i en viss situation (ibid.). Även om respondenterna lyfter aspekter som de menar finns för kvinnor generellt utifrån upplevda scenarion av kvinnor i deras omgivning, anses det att denna studies resultat inte är generaliserbart i den utsträckningen. För att uppnå ett mer generaliserbart resultat hade det varit fördelaktigt att utföra en större undersökning med fler deltagande respondenter samt att komplettera med en metodtriangulering.

3.6 Metoddiskussion

För att kunna besvara denna studies syfte och frågeställningar var det grundläggande att erhålla respondenters erfarenheter av avancemang till högre hierarkiska nivåer, beskrivningar och upplevelser av glastaksmetaforen samt uppfattningar av vilka aspekter som möjliggör och hindrar avancemang. Med grund i detta anses den valda hermeneutiska ansatsen mest adekvat.

Hade däremot en positivistisk infallsvinkel istället använts hade förutsättningarna varit annorlunda. Positivismen strävar efter definitiv kunskap och vetenskapliga teorier kan antingen falsifieras eller bekräftas av empiri (Bjereld et al, 2009). Om denna infallsvinkel istället använts hade den tidigare forskningen som presenteras i den teoretiska referensramen kunnat förhållas till på ett annat sätt och andra perspektiv kunnat redovisas. Eftersom denna studie baseras på subjektiva erfarenheter blir det vårt att falsifiera andra studiers forskningsfynd, då dessa erfarenheter inte är generaliserbara. Med positivistisk infallsvinkel hade även syftet behövts förändrats och behovet av subjektiva uppfattningar hade möjligen inte behövts i samma utsträckning.

En metodtriangulering, där även en kvantitativ metod inkluderats, hade varit fördelaktig för att kunna åskådliggöra resultatanalysen på ett annat sätt, än vad denna studie visar. Diagram hade kunnat skapas för att förtydliga resultatets utfall. Jämförelsen mellan respondentgrupperna hade, genom metodtriangulering, kunnat presenteras på ett mer tydligt sätt, genom kvantifierade resultat, då det kunnat lyftas i vilken utsträckning aspekter åskådliggjorts i respektive respondentgrupp. Eftersom resultatet inte önskades kvantifieras eller generaliseras, utan baseras på upplevelser och erfarenheter gjordes valet att en kvantitativ metod inte var passande för studiens utgångspunkt.

När snöbollsurvalet användes fanns det en risk att respondenterna rekommenderade individer med liknande egenskaper, förhållningssätt och åsikter som denne själv har, vilket är en aspekt som även Repstad (2007) nämner. Detta var en tanke som fanns innan urvalet gjordes men denna upplevelse fanns inte efter intervjutillfällena. Det fanns liknande åsikter bland kommuncheferna men dessa fanns även representerade i den andra respondentgruppen, vilket gjorde att antagandet kan göras att detta inte berodde på urvalet. Innan intervjuerna tilldelades respondenterna en intervjuguide endast innehållande sex huvudfrågor för att de skulle ha möjligheten att förbereda sig, till viss del, och för att veta vilka teman som var av intresse för denna studie. Anledningen till att respondenterna endast erhöll huvudfrågorna och inte följdfrågorna var för att undvika att styra dem i deras svar vid intervjutillfället och på detta sätt möjliggjordes att de kunde uttrycka sig mer fritt gällande temana men att inövade svar undveks.

En aspekt som uppdagats efter intervjuerna var att det borde tydliggjorts för respondenterna hur intervjun skulle föras. Denna aspekt blev tydlig för att teman gick in i varandra och ibland behandlades mer än ett tema åt gången, vilket gjorde att teman som redan behandlats kändes som upprepningar. För att undvika detta hade det varit bra att innan intervjun berätta mer ingående hur vi hade planerat intervjuens upplägg. Detta hade kunnat möjliggöra att temana hade kunnat hållas mer åtskilda och därigenom hade respondenten kanske gått mer djupgående på varje tema. De frågorna som har ställts kan till viss del bero på vilken intervjuare som ställt dessa men upplevelsen att detta har påverkat i någon större utsträckning finns inte och materialet som har samlats in har varit likvärdigt mellan de två intervjuerna. Det som varit fördelaktigt och som kan ha betydelse för insamlingen av empiri är att vi båda deltagit under alla intervjuer och kunnat ställa följdfrågor vid behov, vilket gör att det med största sannolikhet varit så lika intervjuupplevelser för respondenterna som möjligt, oavsett intervjuare.

En annan aspekt som uppdagades under intervjuerna är att vissa frågor kunde tolkas på flera sätt. Frågan som behandlade föräldraskap, "beskriv en situation där din familjesituation påverkat dig", tolkades av vissa respondenter som att den syftade till deras föräldrar och inte till deras roll som förälder, vilket gjorde att varierade svar erhöles. Samma fråga tolkades olika av respondenter i förhållande till om den var negativt eller positivt laddad, vilket var ett medvetet val för att inte styra respondenterna eller påverka deras värderingar. En annan fråga som till viss del var problematisk var när vi frågade respondenterna vem det var som skapade ett glastak, individen eller samhället. Detta blev aningen förvirrande då de hade olika innebörder av samhällsbegreppet och det hade varit mer lämpligt att använda begreppet "omvärlden" istället för samhället. Innan intervjuerna ägde rum genomfördes en pilotstudie med personer i omgivningen för att undersöka om frågorna var välformulerade och uppdaga eventuella svårigheter. Eftersom det ändå uppdagades svårigheter borde förslagsvis flera respondenter deltagit i pilotstudien men det bör tilläggas att eftersom individer tolkar olika är det nästintill omöjligt att ställa frågor som aldrig kan tolkas på olika sätt.

Det hade varit intressant om respondenterna valdes utifrån en större mängd kriterier för att se om resultatet blivit bredare och annorlunda och därigenom förhålla empirin på ett annat sätt till tidigare forskning. Kriterier som kunde vara av intresse att tillgodose vore att eftersträva ett bredare åldersspann hos respondenterna samt att inkludera respondenter både med och

utan barn och därigenom kunnat få ett bredare resultat. En aspekt som framkommit i studien har varit vikten av stöd och det gör att det vore intressant att intervjua större grupper blandade med både ensamstående föräldrar och de i samboskap.

4 Resultatanalys

Resultatet lyfts genom att det analyserats till ett enat resultat inom respektive tema och beskrivs utifrån generella och individuella uppfattningar. Vidare analys görs med stöd av arbetets teoretiska referensram och kapitlet inleds med en kortare presentation av de båda respondentgrupperna. Därefter presenteras resultatanalysen uppdelat i teman och avslutas med en jämförelse mellan respondentgrupperna.

4.1 Presentation av respondentgrupperna

Den första respondentgruppen består av kvinnor i åldrarna 50–60 år på Vd positioner i aktiebolag och gruppen präglas av mönstret att alla har högskole- eller universitetsutbildning med tillhörande examen. Samtliga har barn och en, som de själva beskriver, ”stöttande man”, vid sin sida. Intervjupersonerna har skilda arbetslivserfarenheter och har arbetat inom olika organisationer i varierande storlekar. Gemensamt för intervjupersonerna är att de i stor utsträckning har blivit erbjudna tjänster och i enighet med vad som berättas under intervjun har de inte aktivt sökt speciellt många tjänster. Deltagarna i studien har gemensamt att de under sina yrkesverksamma liv varit sociala och antagit roller och positioner som varit utmanande. En annan gemensam aspekt är att respondenterna inte anser att de haft ett karriärsdriv som möjliggjort deras karriär utan att de snarare anpassat sig till de möjligheter som uppkommit och vågat anta nya utmaningar.

Den andra respondentgruppen arbetar på höga hierarkiska nivåer i kommuner och har varierande åldrar mellan 40–60 år samt att de alla har barn. Dessa respondenter har alla en examen från universitet eller högskola. Respondenterna har arbetat största delen av sitt arbetsliv inom kommunal verksamhet och de har en bred arbetslivserfarenhet då de avancerat och antagit nya positioner inom kommunen som respektive respondent arbetar inom. Gemensamt för respondenterna är att ingen av dem har utgått från en tydlig karriärplan utan antagit utmaningar under deras karriär. Det skiljer sig åt gällande hur de avancerat inom kommunen då vissa berättar att de själva sökt nya tjänster medan andra inte behövt söka utan fått mer utmanande arbetsuppgifter och på så vis avancerat.

4.2 Möjlighetsskapande faktorer

Under intervjuerna ställdes frågan om vilka aspekter som skapar eller möjliggör avancemangstillfällen för kvinnor. Ett mönster som uppmärksammats i respondentgrupperna är att de personligen inte upplevt att det förelegat specifika möjligheter i deras karriär som grundas i att de är kvinnor. De aspekter som behandlats under samtalen lyfts som möjliggörande faktorer och dessa åskådliggörs trots att respondenterna själva inte upplevt dessa, utan iakttagit aspekterna hos kvinnor i deras omgivning. Anledningen till att dessa aspekter lyfts, även om de inte upplevts av respondenterna, är för att de uppmärksammat och erfarit dessa från kvinnor i deras omgivning. Trots att det framkommit att respondenterna inte upplevt specifika möjligheter som grundats i könsaspekten har det under analysprocessen identifierats att det ändå förelegat möjligheter för dem som beror på kön. Detta blir dock motsägelsefullt till de som Storvik och Schøne (2008) påvisar med sin studie, där de menar att kvinnor och män har samma förutsättningar. Om det finns lika förutsättningar för de båda könen borde det inte kunna påvisas att det finns specifika möjligheter som beror på könsaspekten.

“...jag har aldrig riktigt sett det som ett problem att vara kvinna men jag har inte heller tyckt att det varit min möjlighet. Jag har bara naivt utgått ifrån att jag blir lika behandlad för den jag är och inte för vilket kön jag har.” - Vd

Respondenterna har uttryckt att de personligen inte har haft inställningen att göra karriär utan att det snarare har blivit ett resultat av bland annat mod, tillfällen, stöd och kompetens.

“...jag har aldrig varit riktigt karriärsinriktad. Jag har aldrig strävat att 'dit' ska jag och jag ska gå över lik för att komma dit.” - Kommunchef

Ett mönster som infinner sig i intervjuerna är att respondenterna uttrycker att möjligheter för kvinnor till stor del beror på deras förmågor att välja rätt arbetsgivarorganisation och rätt chefer. Detta kan till viss del kopplas till teorin *person-environment (P-E) fit* omnämnt av Kossek et al. (2016). Denna koppling görs på grund av att individer sannolikt väljer arbetsgivare och chefer med likvärdiga utgångspunkter som denne själv har, vilket därigenom är överensstämmer med P-E fit teorin. Under intervjuerna framkom det som ett tydligt mönster att respondenterna talar om att de själva har ansvarat för deras avancemang och skapandet av möjligheter. De menar på att det ansvaret ligger hos kvinnan i

avancemangssammanhang. En annan fördel som framkommer under intervjuerna är att kvinnor kan skapa goda förutsättningar för att göra karriär genom att välja rätt yrke, bransch och storlek på företaget. Det framkommer genomgående att individuella egenskaper i stor utsträckning bidrar till avancemangsmöjligheter i kombination med kompetens och kunskap, vilket är en aspekt som respondenterna lyfter utifrån egna erfarenheter. Det har bland annat lyfts att egenskaper som fokuserad, driven, tydlig, kommunikativ och orädd är bidragande egenskaper för att kunna avancera. Analysen görs dock att egenskaper kan förhållas olika och det har betydelse av organisations- och samhällsstruktur, position och arbetsuppgifter vilka egenskaper som är mest fördelaktiga vid avancemang.

En genomgående komponent som framkommer under intervjuerna är stöd och dess avgörande betydelse. Stöd lyfts som en aspekt som respondenterna menar att de varit avhängiga av, i någon form och att detta behövs för att kvinnor skall kunna avancera och arbeta på höga hierarkiska nivåer. Respondenterna hävdar i första hand att stödet bör komma från chefer och ledning, vilket de upplever att de haft genom att de blivit uppmärksammade och rekommenderade att söka utmanande tjänster. Det har framkommit att organisationer som har stöttande och främjande organisationskulturer har större möjligheter att gynna kvinnors avancemang (Kossek et al., 2016). Resultatet påvisar vikten av stöd och att välja rätt arbetsgivarorganisation samt chef, vilket kan kopplas till aspekten gällande organisationskulturens inverkan. Detta på grund av att organisationskulturen präglar chefens initiativ och beteenden. Anledningen till detta antagande, att organisationskulturen präglar chefens agerande, görs utifrån det som Granberg (2011) hävdar att kulturen skapar mönster som präglar individen i dennes handlande. Enligt Storvik och Schøne (2008) undviker kvinnor att söka tjänster till ledande positioner, vilket kan förebyggas genom organisatoriskt stöd i denna process. Även detta styrker fyndet, att kvinnor har ett behov av stöd.

Det framkommer att det i vissa fall varit äldre män som har förespråkat och arbetat efter en strategi att företrädesvis fokusera på kvinnor i avancemangssituationer. Stöd från familjen är också ett grundläggande behov som finns för att få balans mellan familje- och arbetsliv. Denna aspekt lyfts i stor grad av respondenter som ett behov de har haft och som de menar att de flesta kvinnor är i behov av för att kunna göra karriär och sticka ut ur mängden. En annan gemensam aspekt som respondenterna lyfter är att kvinnor bör, i större utsträckning än vad som sker i dag, stötta och stärka varandra.

*“...det finns ju den här boken 'Det finns en särskild plats i helvetet för kvinnor som inte hjälper varandra' och det ligger något i det.” -
Kommunchef*

En slående aspekt som identifierats i intervjuerna är att när stöd för avancemang erbjuds behöver det kombineras med att kvinnor har vilja, mod och vågar anta erbjudanden och utmaningar. Det har också framkommit att respondenter är framgångsrika för att de har vågat stå på sig och inte enbart anpassat sig till andras förväntningar. Denna aspekt lyfts av respondenter som en upplevelse de erfarit att kvinnor skulle behöva göra i större utsträckning för att skapa egna möjligheter. Att skapa nätverk är en aspekt som åskådliggörs under samtalen och innebörden av dessa kan skapa möjligheter men det finns aspekter i det typiska manliga nätverket som inte nödvändigtvis leder till positiva effekter för kvinnor. Det har framkommit som ett mönster under intervjuerna att respondenter har upplevt att en viktig del i skapandet av möjligheter sker under rekryteringsprocessen. Det har lyfts under samtalen utifrån egna erfarenheter så väl som erfarenheter hos kvinnor i respondenternas omgivning att kvinnor i större utsträckning är bättre på att förbise könsaspekten i rekryteringssammanhang. Utifrån detta resultat och den aspekt som Folke och Rickne (2016) hävdar, att det vid rekryteringssammanhang är viktigt att bortse från könsaspekten, finns det fog för att kvinnor är lämpliga kandidater att utöva rekryteringsprocesser, vilket i sin tur kan leda till ökad mångfald.

Respondenter upplever att de påträffat kvinnor som i vissa fall i större utsträckning än män, är mer kompetenta och kvalificerade för ledande positioner. Detta styrker det Eagly (2007) påvisar, att kvinnor mer vanligen än män besitter färdigheter som är väl förknippade med framgångsrikt ledarskap. Rekryteringsprocessen spelar en avgörande roll för organisationers mångfaldsarbete och utmanar de manliga nätverksmetoderna som innebär att män väljer män före kvinnor enligt respondenterna. Detta menar även Folke och Rickne (2016) och att detta görs genom att rekrytera kvinnor till högre ledarskapspositioner.

“...man jobbar i sina traditionella nätverk och en man frågar en annan man 'känner du någon? Ja, jag känner en jävligt driftig kille.' De har helt enkelt inte rätt nätverk och så länge man fortsätter att rekrytera genom nätverken så kommer det inte bli lika många kvinnor som kommer in...” - Vd

Kvotering är ett återkommande ämne och ett mönster som förekommer under intervjuerna. Det framkommer att det finns osäkerheter gällande huruvida respondenter har blivit utsatta för kvotering eller inte men de lyfter att de har erfarenheter av att det förekommer.

“Jag skulle inte uppskatta det, sen tror jag att man förlorar makt vid kvotering för att jag tror att de runt omkring mig anser att jag fått en position för att jag är kvinna och inte för att jag är kompetent.” - Vd

Den gemensamma utgångspunkten är att kvotering inte upplevs som nöjsamt för den som blir utsatt men kan vara ett nödvändigt ont för att uppnå jämställdhet och minska de barriärer som finns idag. Det här kan kopplas till resultatet från O'Brien och Ricknes (2016) studie som visar att kvotering är ett sätt att skapa inflytande för kvinnor och därför görs analysen att kvotering kan förändra normer, beteenden och kulturella förhållanden inom organisationer. Kvotering kan dock också medföra negativa konsekvenser genom att den förminskar gruppen som blir utsatt för det och kan påverka de involverade individernas framtida karriärmöjligheter (Ellingsen et al., 2016; O'Brien & Rickne, 2016). Kvotering kan enligt Ellingsen et al. (2016) resultera i fientligt bemötande av kvinnor för att uppfattningen finns att mer kompetenta män förbises. Detta kan leda till att tydligare barriärer skapas som en negativ konsekvens av kvotering, vilket kan ta över de positiva effekterna.

4.3 Hindrande aspekter

Respondenterna har erfarit att hinder för avancemang kan föreligga för kvinnor även om de inte själva anser att de har upplevt några sådana som grundas i könsaspekten. En analys görs i förhållandet att respondenterna under samtalen åskådliggör hinder som beror på att de är kvinnor även om de uttryckligen menar att de inte mött några. Detta gör att det kan antas att ämnet är av känslig karaktär. Det har dock framkommit som ett tydligt mönster att respondenterna anser att de har fått arbeta hårdare än vad många män behöver göra och att detta är typiskt för kvinnor i arbetslivet, att de måste bevisa sig på ett annat sätt än en man.

“Man måste arbeta hårt utav bara helvete som kvinna.” - Kommunchef

Analysen av empirin görs att rekryteringsprocessen har betydelse för kvinnors möjligheter att avancera till chefsbefattningar men att den samtidigt kan innebära försvårande omständigheter, i den meningen att om det inte sker på ett medvetet sätt kan det i stor utsträckning istället hämma. Ett hinder som kopplas till rekryteringsprocessen och som

betraktas som ett starkt mönster bland respondenter är upplevelsen av att kvinnor anses osäkra på egna förmågor samt att de har dålig självkänsla. Denna aspekt har även framkommit av tidigare forskning (Van der Lippe et al., 2004; Kossek, et al., 2016; Broadbridge, 2008). Utifrån respondentgruppernas erfarenheter gällande osäkerhet hos kvinnor och att det föreligger som ett attribut hos kvinnor, skall det poängteras att denna uppfattning inte återfunnits hos respondenter. Detta kan vara en anledning till att respondenterna nått till de nivåer de idag befinner sig på. Rekryteringsannonser är ett tydligt exempel som respondenterna ger uttryck för, att de upplever att kvinnor i dessa sammanhang fokuserar på de kriterier de inte uppfyller även om de besitter de flesta av kompetenskraven. Män och andra sidan anser sig klart kompetenta för tjänsten även om de endast uppfyller några av kriterierna, detta utifrån respondenternas erfarenheter.

“Kvinnor läser ofta såhär: det där kan jag, det där har jag, nej men det där kan jag ju inte, då kan jag ju inte söka. Om det är ett krav som de inte uppfyller tänker de att nej men då kan jag ju inte söka, medan män tänker den där har jag ju så det här kan jag ju söka, jag kan en grej så det här kan jag.” - Kommunchef

När kvinnor tror sämre om sig själva skapar de hinder som annars inte förelegat, vilket är en gemensam åsikt hos respondenterna. Avsaknaden av kvinnliga förebilder på ledande positioner anses av respondenter vara en aspekt som förstärker kvinnors dåliga självkänsla då det skapas en uppfattning om att det skall vara män på ledande positioner och därigenom sätter kvinnor barriärer för sig själva, att de inte kan anta en ledarroll. Broadbridge (2008) och Kossek et al. (2016) menar att kvinnor i större utsträckning vågar söka högre tjänster om det finns en förtrogen arbetskultur och kvinnliga förebilder.

“Om du tittar på Vd:ar i större företag så finns det väldigt stor mansdominans, det finns väldigt få kvinnliga förebilder till de högsta positionerna.” - Kommunchef

En ytterligare faktor gällande kvinnors betydelse för varandra är, enligt respondenters erfarenheter, att det i arbetssituationer avsaknas förmåga att stötta varandra. Istället hindrar de varandra och betraktar andra kvinnor som konkurrenser. Respondenter lyfter att ur ett större perspektiv kan branscher, yrken och bolagsstorlek ha inverkan på vilka hinder som föreligger för kvinnor vid avancemang, då dessa präglas av förhållanden som kultur, normer och politik. Yrken som är kvinnodominerade uppmärksammas under intervjuer och respondenter lyfter att

dessa ofta har färre hierarkiska nivåer, vilket leder till att det finns sämre karriärmöjligheter för individer som väljer dessa typiska kvinnoyrken. Föråldrad kvinnosyn i samhället och traditioner är andra faktorer som också skapar hinder för kvinnor, vilket är erfarenheter som respondenter åskådliggjort. Detta resultat kan stötta det som framkommer av Broadbridges (2008) studie, att organisationskulturen hämmar avancemang för kvinnor och att den huvudsakliga orsaken till detta är en föråldrad kvinnosyn.

Ett mönster som identifierats i intervjuerna är att respondenter erfarit att män har en förmåga att välja män före kvinnor vid rekrytering, då de förstår varandra och på så sätt riskerar männen inte heller att förlora makten som de besitter. Denna aspekt behandlas utifrån egna erfarenheter som respondenter har och berättelser som de erhållit av kvinnor i deras omgivning. Detta kan eventuellt liknas med systematisk diskriminering som omnämns av Johnson och Tunheim (2016) eftersom män förbiser kvinnor när de agerar i deras naturliga nätverk. Andra anledningar till att män företrädesvis väljer män lyfter respondenter som en eventuell rädsla som finns hos männen, att de ser kvinnor som hot och att de upplever trygghet i den typ av sfär som de befinner sig i. En situation som respondenter beskriver, utifrån egna upplevelser, som kan vara problematisk är möten då män tar mycket plats, vilket gör att kvinnor inte kommer till sin rätt i gruppen. Det framkommer tydligt i intervjuerna att det finns erfarenheter av att män har en förmåga, om så omedveten, att genom handlingar exkludera kvinnor, negligera deras åsikter och idéer samt att de talar över huvudena på kvinnor. Detta har framkommit som mönster ur intervjuerna och har behandlats som självupplevda faktum bland respondenterna och i deras omgivning.

Det finns egenskaper och beteenden i form av attribut som respondenterna omtalar som förknippas med ledarskap men som tolkas på olika sätt beroende på om det är en kvinna eller en man som agerar. Respondenterna menar att de har upplevt och att det är vedertaget att kvinnor med samma attribut som en man, kan anses besitta negativa egenskaper medan männens är positiva och önskvärda.

“...en man som slår näven i bordet och säger nu får det vara såhär - han är handlingskraftig, duglig och duktig. En kvinna som slår näven i bordet är en jävla bitch.” - Kommunchef

Kossek et al. (2016) lyfter att kvinnor utsätts för fördomar gällande antagandet att de avsaknar beteenden som är anpassade för ledarskap. Det framgår att det finns förväntningar på kvinnor

gällande att de skall föra sig enligt de ideal av en kvinnlig ledare som identifierats av normen (Due Billing, 2011). Detta gör att de som respondenterna uttrycker vara positiva egenskaper för en man men negativa hos en kvinna kan förklaras genom att de inte är typenliga med normen.

“...vi mäts utifrån ett attribut som fortfarande anses vara positiva för en man men negativa för en kvinna, och det där måste vi på något sätt bort ifrån.” - Vd

Ett vardagshinder som upplevts av flera respondenter är att kvinnor i stor utsträckning får nedvärderande kommentarer och frågor som inte hade ställts till en man. I dessa sammanhang lyfter respondenterna att det är viktigt att som kvinna kunna “skaka av sig” dessa nedlåtande kommentarer och inte ta åt sig och bli ett offer.

“...’har du det stöd omkring dig du behöver? ’Då brukar jag alltid fråga, ’hur menar du då? Du menar om jag har nån städhjälp eller?’ Det skulle man aldrig fråga en man.” - Kommunchef

Det framkommer i intervjuerna att kvinnor mer sällan tar risker, vilket gör att män uppfattar kvinnor som mindre riskbenägna och kvinnor ges därför inte samma utvecklingsmöjligheter som män.

4.4 Kultur och normer

Majoriteten av respondenterna anser att normen framställer en chef som en man och människan har präglats av detta genom alla tider. Detta styrks av tidigare forskning (O’Brien & Rickne 2016; Broadbridge, 2008; Eagly, 2007; Due Billing, 2011; Kossek et al., 2016). Det har genom tiderna varit kvinnan som tagit hand om hemmet medan mannen har tjänat pengar och respondenter lyfter att de tror att män kan ha svårt att acceptera det faktum att kvinnor nu har möjligheten att tjäna mer pengar. Detta antagande görs av respondenterna även om de uttryckligen inte själva upplevt detta som ett problem ifrån deras respektive. Det poängteras också att det kan vara känsligt när kvinnor hävdar sig, då respondenter upplever det som vedertaget att män skall ta mer plats och synas mer. Det föreligger löneskillnader mellan könen även om individerna arbetar med samma förutsättningar och respondenter har erfarenheter av detta hinder som har sin grund i de kulturella förhållandena, att män skall ha högre månadsinkomster. Det framkommer att kvinnor i vissa sammanhang utsätts för

lönediskriminering i förhållande till män och att män har större fördelar vid avancemang än kvinnor (Eagly, 2007). Detta framkommer under intervjuerna även i denna studie, att erfarenheter finns hos respondenter att män har större möjligheter än kvinnor och att detta till stor del beror på den samhälleliga situationen som råder, vilken har grundats i rådande normen om att chefer ska vara män.

“Normen av en ledare är i dag att det är en medelålders vit man som heter Anders.” – Vd

Det framkommer tydligt av intervjuer att respondenter har erfart att ledningsgrupper och positioner på liknande nivå präglas av en manlig jargong och “gubbkultur” som exkluderar kvinnor och därigenom upplever respondenter att de inte blir accepterade. Det är vanligare att organisationer låter kvinnor anpassa sig till den rådande organisationskulturen (Kossek et al., 2016). Dessa två fynd stödjer varandra och det kan skapa hinder för kvinnor då det blir svårare att komma in i organisationen och bryta normen, vilket påvisar vikten av att förändra organisationskulturen till en mer främjande sådan för kvinnor. Detta med stöd av Bajdo och Dickson (2001) som hävdar att organisationer med en relationsorientering och där arbetstagare delar värderingar i jämställdhetsfrågor oftare har en högre procentuell andel kvinnor på ledande positioner. Det finns tydliga föreställningar, som respondenter upplevt, för hur en kvinna ska vara, vad de inte kan och att det inte finns tillräckligt kompetenta kvinnor, vilka grundas i samhällskulturen och stärks av den manliga jargongen som råder. Fördomsfulla attityder kan enligt Eagly (2007) bidra till diskriminerande värderingar förknippade med ledarskap. Denna manliga jargong, vilken respondenterna erfart och de exkluderande beteenden hos männen kan efterliknas med diskriminerande värderingar som omnämns av Eagly (2007). Dessa kan men behöver inte betyda att kvinnor blir diskriminerade men att de föreligger som försvårande omständigheter vid avancemang. Normer som finns hur en kvinna ska vara kan bli ett hinder då kvinnor, enligt respondenters upplevelse, selekteras bort på grund av att de är kvinnor och därigenom antas ha specifika egenskaper som inte förknippas med ledarskap.

“Om du tittar i historien, hur många historieböcker handlar om kvinnor som har gjort stordåd? Så normen är att det är en manlig ledare.” - Vd

Organisationskulturen lyfts av respondenter som en aspekt med stor betydelse för kvinnors möjligheter till avancemang och där det är viktigt att arbetsgivarorganisationen arbetar stödjande och uppmuntrande. Detta uppdagas också i tidigare studier av Kossek et al. (2016).

En aspekt som framkommer under samtalen är att det finns yrken som enligt normen klassificeras som manliga alternativt kvinnliga, vilket påverkar möjligheter för avancemang då det i vissa yrken finns färre karriärmöjligheter än andra. Det framkommer meningsskiljaktigheter huruvida det är att förespråka en kvinnlig kultur eller ej då respondenter har skilda erfarenheter gällande detta. Vid skapandet av kvinnokulturer, som vanligen förekommer i kvinnodominerade organisationer, främjas de negativa aspekterna av kvinnor för att de i stora grupper inte gärna lyfter varandra, vilket leder till konkurrens. Andra har upplevt att det i en kvinnodominerad verksamhet är lättare att avancera.

Normer och kultur i förhållande till jämställdhet är under förändring, även om det tar tid och det kommer att se annorlunda ut för den kommande generationen då medvetenheten i frågan ökar, menar respondenterna. Detta stöds till viss del av Eaglys (2007) forskning, där det hävdas att vissa ledarroller på senare tid har blivit mer förknippade med det kvinnliga könet. Detta påvisar att ett generationsskifte har tagit en början. Dessa förhållanden anses av respondenter vara i behov av att förändras på högre hierarkiska nivåer för att i framtiden skapa större möjligheter för kvinnor och uppnå jämställdhet mellan könen. Denna aspekt lyfter även Van der Lippe et al. (2004) som också hävdar att förändringar bör ske på högre hierarkiska nivåer. Organisationskulturen har under intervjuerna lyfts som en avgörande faktor för verksamhetens mångfaldsarbete. Denna aspekt är ett identiskt fynd med det som hävdas av Van der Lippe et al. (2004). Politik har enligt respondenters erfarenheter en betydande roll för utveckling och förändring av normer och värderingar i samhället och detta kan göras genom att bedriva debatter i frågan. Respondenter lyfter att kvinnor skall, enligt normen, göra karriär mellan 30–40 års ålder och att de har ett “bäst-före-datum”, strax efter 50 år. Då anses de inte längre vara attraktiva på arbetsmarknaden och har därför begränsade möjligheter, vilket respondenter erfarit från kvinnor i deras omgivning. Åldersaspekten kan kopplas till diskrimineringsgrunden (Diskrimineringsombudsmannen, 2017) där det kan ifrågasättas huruvida diskrimineringar gällande ålder sker i samhället eller om det endast är en uppfattning som kvinnor har, vilket skapat denna norm.

“Nu är jag tillbaka till de här femtioplus tanterna. Jag menar det är ju en samhällsfråga. Varför promotar vi inte dem, varför pratar inte Stefan Löfven om dem?” - Vd

Kvinnor i dag förväntas även vara *superkvinnor* i samband med föräldraskap då kraven om att vara en bra mamma finns samtidigt som de helst inte skall vara borta från arbetsplatsen för länge, vilket respondenter har erfårit under sitt yrkesverksamma liv.

“...det finns ju en liten tendens till superkvinnor idag – man föder barn och efter tre veckor är man tillbaka på jobbet och är dessutom ganska vältränad. Det finns en utmaning idag för den här elitkvinnan som är på topposition...” - Vd

Det lyfts av respondenter att kraven som ställs på kvinnans yrkes- och mammaroll är extremt höga och detta har personligen upplevts av respondenter samtidigt som detta har iakttagits som ett dilemma i deras omgivning. Det framkommer som ett tydligt mönster av intervjuerna att det inte är accepterat att uttrycka att man inte vill leva efter denna standard.

4.5 Föräldraskap

Kombinationen av föräldraskap och ledarskap på högre hierarkiska nivåer kan enligt respondenter vara svårt för kvinnor, på grund av att båda delarna är tidskrävande, vilket de även har upplevt. Arbetstidsaspektens påverkan på balansen mellan familje- och arbetsliv omnämns även i flertalet studier (Due Billing, 2011; Kossek et al., 2016; Johnson & Tunheim, 2016; Broadbridge, 2008; Van der Lippe et al., 2004). Att balansen mellan dessa två variabler har stor betydelse för kvinnor kan bero på de höga förväntningar som finns att kvinnor skall prioritera familjen före arbetet. Detta kan ta stöd av tidigare forskning (Broadbridge, 2008) där det framkommer att kvinnor kan tvingas välja mellan avancemang eller familj. Respondenterna lyfter aspekter som de upplever som vedertagna, att en chef skall arbeta långa dagar och att uransvaret för familjen ligger hos kvinnan enligt tradition och förväntningarna finns att kvinnor ska prioritera familjen. Dessa aspekter har respondenter erfårit och de upplever att dessa antaganden om prioriteringar görs av individer i deras närhet.

“...även om de har båda våra nummer uppskrivna i skolan så ringer de ALLTID mig, som om de tänker att de alltid måste ringa mamman först...” - Kommunchef

Kombinationen av höga chefstjänster och familjeliv beskrivs sällan som fungerande och respondenter lyfter utifrån egna erfarenheter att karriären kan påverka familjen negativt och att vänskapskretsen i vissa fall blir lidande. Respondenterna upplever inte själva

kombinationen som ett hinder utan att det snarare leder till positiva förändringar hos kvinnan genom exempelvis ökad effektivitet i arbetet.

“Jag känner själv att när man blev förälder så är man mycket bättre på jobbet, man jobbar mer effektivt och smartare.” - Kommunchef

Det har framkommit, utifrån erfarenheter bland respondenter att det i mindre utsträckning förekommit hinder i samband med föräldraskap genom avslutande av tjänst på grund av graviditet. Sett ur ett individperspektiv anser respondenterna att det går att kombinera föräldraskap och karriär, vilket stödjer utgångspunkten i flertalet studier (Due Billing, 2011; Johnson & Tunheim, 2016; Folke & Rickne, 2016; Storvik & Schøne, 2008). Om kombinationen istället ses ur ett samhällsperspektiv åskådliggörs det av respondenterna som en icke fungerande kombination, vilket då blir mer kompatibelt med resultaten av Kosseks et al. (2016) och Broadbridges (2008) undersökningar. I förhållande till detta kan det därför vara av intresse att se till undersökningarnas utgångspunkter och ifrågasätta om de undersökt normen eller kvinnors erfarenheter av kombinationen, då detta eventuellt är den avgörande faktorn bakom dessa meningsskiljaktigheter.

Prioriteringar som respondenter gör är ofta familj och arbete, vilket leder till att andra fritidsaktiviteter kan behöva bortprioriteras. De framkommer även att dessa prioriteringar behöver göras för att klara av att arbeta på höga hierarkiska nivåer. Detta menar respondenter kan lösas genom flexibla arbetstider, frihet, eget och organisatoriskt ansvar. Johnson och Tunheim (2016) påvisar att flexibla arbetstider underlättar att kombinera avancemang med föräldraskap. Det kan, med stöd i detta, hävdas att organisatoriskt ansvar är viktigt för att skapa möjligheter för kvinnor att kunna anta ledande positioner och därigenom möjliggörs även mångfaldsarbete. Arbetsgivare och chefer måste, enligt respondenters erfarenheter, ge stöd för kvinnor och möjliggöra för att denna kombination skall kunna fungera. I detta sammanhang framkommer det att rekryteringsprocessen har betydelse och att kvinnor inte ser problematiken i att kombinera dessa två variabler. Respondenterna menar att förutsättningarna i Sverige för kombination av föräldraskap och chefskap generellt sätt är goda. Denna aspekt lyfts även i andra studier (Johnson & Tunheim, 2016; Van der Lippe et al., 2004), vilket då visar på att kvinnor faktiskt upplever detta och att det inte bara är något som uttrycks. Det beskrivs också att karriär inte nödvändigtvis behöver ske under småbarnsåren utan att det kan ske i ett senare skede, vilket möjliggör att kvinnan kan vara både en bra chef och en bra

mamma. Denna aspekt lyft av respondenter trots att det framkommit av intervjuerna att de gjort karriär under åren som småbarnsmamma.

Det har framkommit av erfarenheter att kvinnor kan förväntas välja mellan familj och vänner eller karriär. Kvinnor utvecklas gärna i arbetslivet men inte om det är på bekostnad av deras familjeliv (Johnson & Tunheim, 2016). Detta gör att det kan bli förhållandevis svårt att göra karriär som kvinna om det inte skapas förutsättningar. Det åskådliggörs under samtalen att det inte är värt att offra allt för ett företag, då alla anställda är utbytbara.

“Min väninna sa: 'jag vill bara att du ska veta en sak, styrelsen kommer aldrig gå på din begravning'.” - Vd

Det har idag blivit allt vanligare att kvinnor och män delar på föräldraansvaret, vilket framkommer under samtalen i och med att flertalet respondenter har haft detta delade ansvar med sin respektive. Respondenter lyfter utifrån erfarenheter att män inte i samma utsträckning som kvinnor hade offrat karriären för familjen. Kvinnor har två val, antingen bilda familj eller göra karriär (Broadbridge, 2008). Antagandet kan i förhållande till detta göras att normen, även i detta fall, har stor betydelse eftersom männen enligt tradition varit huvudinkomsttagare, vilket gjort att de inte kunnat avstå karriären varför det ålagts kvinnan att inte kunna avstå familjen. Respondenterna menar att de i större utsträckning än män drabbas av dåligt samvete gällande familjesituationer.

“Jag tyckte inte det var kul att vara föräldraledig, det får man nästan inte säga som kvinna, jag tyckte det var urtråkigt.” - Vd

Stöd är en aspekt som även lyfts vara essentiellt under samtalen när ämnet föräldraskap behandlas. Ett mönster har framkommit gällande vikten av att ha stöd från familjemedlemmar vid avancemang samt stöd från partner eller annan part för att möjliggöra kombinationen föräldraskap och karriär. Denna aspekt behandlar respondenterna både utifrån det egna behovet och vad de menar att kvinnor i deras omgivning har haft behov av. Kvinnor som upplever att det har stöd från sin respektive upplever att de kan fokusera på karriären och vågar ta sig an ledarpositioner som annars varit för tidskrävande (Johnson & Tunheim, 2016). Stöd från partner eller annan respektive är nödvändigt eftersom det föreligger en norm gällande chefskap med långa arbetsdagar (Due Billing, 2011; Kossek et al., 2016; Johnson & Tunheim, 2016; Broadbridge, 2008; Van der Lippe et al., 2004), vilket hindrar kvinnan från

att kombinera utan hjälp. Det är därför en nackdel, enligt respondenter, om deras respektive är karriärsdrivna och ett mönster är att ingen av respondenternas partner har varit det.

“Jag tror inte man kan va gift med någon som också försöker göra karriär samtidigt för då kör det ihop sig.” - Vd

En aspekt som lyfts under intervjuerna är vikten av respondenternas föräldrars inverkan genom stöd och uppfostran. Uppfostran ligger till grund, enligt respondenter, för de normer, kulturer och traditioner som finns i samhället, vilket gör att föreställningarna kan förändras genom att fostra barn annorlunda och mer könsneutralt. Denna aspekt lyfts även av Kossek et al. (2016), vilket styrker det fyndet. En annan aspekt som respondenterna menar påverkas av uppfostran är kvinnors dåliga självkänsla, då barn uppfostras olika beroende av kön. Det är vanligt att flickor hanteras mer varsamt, vilket kan bidra till uppfattningen hos individen att denne är ömtålig. Detta styrks av det som Granberg (2011) omnämner gällande att barn fostras in i könsroller och präglas därigenom till vissa könstypiska beteenden.

4.6 Glastaksmetaforen

Glastaket är ett komplext begrepp med varierande innebörder för olika individer. Ett mönster som uppdagats är att när respondenterna pratar om glastaket utgår de ifrån att denna barriär enbart berör kvinnor och att det är en blockad som gör att de kan nå vissa hierarkiska nivåer men inte helt till toppen.

“Det är en osynlig metafor som hindrar kvinnor från att avancera lika högt som män, de når hit men inte längre.” - Kommunchef

Likheter finns med studier (Baxter & Wright, 2000; Albrecht et al., 2003) som också utgår från att glastakseffekten är en barriär som enbart föreligger för kvinnor. Det framkommer under intervjuerna att det finns risk att kvinnor kan skapa ett metaforiskt glastak för sig själva och andra, vilket gör att de inte når de högsta positionerna. Detta kan förklaras med hjälp av forskningsfyndet som Storvik och Schøne (2008) kommit fram till där de hävdar att kvinnor inte söker tjänster till ledande positioner för att de tror att det finns ett så kallat glastak. Chefer kan även bidra till bildning av ett metaforiskt glastak i den mening att de kan hjälpa individen att uppnå en viss hierarkisk nivå men inte förbi den, vilket respondenter uttalat utifrån upplevda scenarion.

“...det är positivt med kvinnor som gör karriär men till någon viss nivå men inte de högsta.” - Vd

Slående likheter finns mellan respondenterna där det tydligt framgår att både samhället och individen har inverkan på huruvida det kan föreligga ett glastak eller inte. I begreppet samhälle inkluderar respondenter bland annat även politik, bransch, bolag och organisation. Majoriteten av respondenterna menar att det finns ett metaforiskt glastak antingen hos individen och/eller i samhället även om flertalet anser att de själva inte upplevt ett sådant under sin karriär. Denna upptäckt kan styrka studierna som kommit fram till att en glastakseffekt föreligger (Baxter & Wright, 2000; Folke & Rickne, 2016; Albrecht et al., 2003; Ellingsen et al., 2016).

*“...vi har fortfarande inte haft en kvinnlig statsminister i Sverige.” -
Kommunchef*

När frågan har ställts till respondenterna vad det är som gjort att de har tagit sig förbi det metaforiska glastaket, har det framkommit att de antingen inte varit medvetna om att det funnits ett eller att de inte låtit det hindra dem utan istället låtit det vara en sporre. Det var ingen av respondenterna som direkt visade känslor när denna fråga ställdes, då ingen vare sig bejakade eller nekade att de tagit sig förbi denna barriär. I huvudsak nämner respondenter olika egenskaper och stöd som har gjort att de kommit förbi det så kallade glastaket och att det har valt företag där det funnits organisatoriska förutsättningar. Glastakseffekten beror på ojämlikheter mellan könen i arbetssammanhang och dessa olikheter kan inte förklaras utifrån individuella egenskaper och kompetenser som individen besitter (Cotter et al., 2001). Detta kan styrka resultatet att respondenters egenskaper har möjliggjort att de kunnat ta sig förbi glastakseffekten eftersom denna grundas i olikheter som inte kan förklaras utifrån egenskaper, vilket gör att dessa istället blir avgörande faktorer för att ta sig förbi. En annan aspekt som respondenterna tror har påverkat deras möjligheter till att avancera är att de inte varit karriärsdrivna, vilket har gjort att de inte betraktats som hot.

*“Framförallt handlar det om mod tror jag, och man måste våga sticka ut
och vara obekväma.” - Kommunchef*

Det har framkommit, att delar av respondentgrupperna inte har upplevt att de blivit utsatta för könsdiskriminering men att de har upplevt att de stött på ett glastak under sin karriär. Detta kan kopplas till Baxter och Wright (2000) samt Folke och Rickne (2016) som har

utgångspunkten att det så kallade glastaket endast kan föreligga om det förekommer diskriminering. Detta innebär att det går att ifrågasätta forskarnas utgångspunkter alternativt kan det finnas aspekter som ingått i deras studie som varit av avgörande karaktär och som inte tagits hänsyn till i denna studie och därför påverkat studiens utfall. Aspekter som enligt respondenter har betydelse och minskar risken för att ett metaforiskt glastak uppstår i en organisation är chefens förmåga att stötta individen vid avancemang och skapa möjligheter för denne. Storvik och Schøne (2008) hävdar att stöd till kvinnor ökar avancemangsmöjligheter, vilket också minskar risken för glastakseffekten.

4.7 Jämförelse mellan respondentgrupperna

4.7.1 Likheter

En likhet som funnits hos samtliga respondenter är att ingen av de haft en tydlig och utarbetad karriärplan som de utgått ifrån. Det framkommer att det är lika viktigt i båda grupperna att fokusera på rekryteringsprocessen då det är där möjligheterna tar sin början. Ytterligare en paritet är att det anses, enligt båda respondentgrupperna, vara individen som skapar egna möjligheter. Stöd är något som anses vara lika viktigt inom båda respondentgrupperna och det kan vara stöd från chefer, kollegor, ledning och familj. Detta anses enligt båda respondentgrupperna vara en viktig, om inte avgörande faktor för att kvinnor ska kunna avancera. Respondenterna är eniga att utan stöd försvåras en kvinnas avancemangsmöjligheter och att det är en viktig del för att kvinnor skall våga anta nya utmaningar. En slående likhet mellan grupperna är att båda nämner vikten av att "våga". Det finns olika situationer som de omnämner i samband med att "våga" men det är tydligt att det inte är till kvinnors fördel att vara försiktiga i samband med avancemang. Det framkommer från samtalen att båda respondentgrupperna anser att egenskaper har en avsevärd betydelse för att möjliggöra karriär för kvinnor och att det inte enbart handlar om att vara kvinna. Båda respondentgrupperna anser i samma utsträckning att det inte upplevt hinder som beror på att de är kvinnor.

Ytterligare likhet är att respondentgrupperna menar att kvinnor är osäkra och självkritiska i större utsträckning än män och att män anses agera exkluderande och utlämnande av kvinnor i olika situationer. Det är en slående paritet inom och mellan grupperna att det anses att kvinnor själva skapar hinder och att kvinnor måste arbeta hårdare än män för att bevisa sin värdighet. Det framkommer av båda respondentgrupperna, i samma utsträckning, att de anser att det är svårt att kombinera föräldraskap med chefskap i den mening att det finns förväntningar och

förhållanden som är mindre kompatibla för denna kombination, däribland är tidsaspekten en beroende variabel. Båda respondentgrupperna har en stark åsikt att det enligt normen är kvinnan som skall ha huvudansvaret för familjen och hur du ska vara som mamma. Båda parter anser även att det kan få negativa effekter för familj och vänner när kombinationen görs.

En likhet som identifierats är att kvinnorna inom båda grupperna anser att det är viktigt att förändringar sker på högre hierarkiska nivåer och att det även är på den nivån som kulturer skapas. Båda respondentgrupperna berättar att kvinnosynen är en påverkande aspekt men kommuncheferna nämner den i samband med att de pratar om kulturella förhållanden som påverkar och Vd:arna nämner den i samband med traditioner i samhället istället. Det har framkommit i samband med kvinnosynen att en manlig jargong och kultur existerar och att denna föreligger med hindrande effekt för kvinnor vid avancemang och denna aspekt har åskådliggjorts av båda respondentgrupperna. Gällande vart glastaket skapas så anser majoriteten av respondenterna inom båda grupperna att det skapas av både individen och i samhällsstrukturen.

4.7.2 Skillnader

Det framkommer som en tydlig skillnad mellan grupperna att det varit mer vanligt att respondenter som arbetar som Vd har haft större fördel i yrkeslivet av att de varit kvinnor. Det förekommer positiv diskriminering, kvotering kan vara en sådan, för att främja kvinnors möjligheter att avancera (Van der Lippe et al., 2004). Antagandet kan göras att det är vanligare att någon form av kvotering används i de verksamheter som Vd:arna verkar i och det kan eventuellt vara därför som de i större utsträckning upplevt fördelar av att vara kvinna.

“...det finns nått som heter ‘window of opportunity’ för kvinnor därför att man är väldigt fokuserad i styrelserekryteringarna på att få in kvinnor och det blir ju en positiv möjlighet för mig som kvinna.” - Vd

Ökandet av kvinnligt deltagande i organisationer betyder inte att kvinnors inflytande blir likvärdigt männens (Folke & Rickne, 2016). Detta kopplat till “*window of opportunity*” som innebär att kvinnor får större möjligheter genom fördelaktig rekrytering men tillvägagångssättet betyder inte att de får mer inflytande och kan påverka i styrelser på samma sätt som männen.

En slående skillnad finns att gruppen med Vd:ar lyfter att det är oerhört viktigt för en kvinna att välja rätt chef och arbetsgivare för att öka möjligheterna till att avancera. Detta lyfts inte i samma bemärkelse i respondentgruppen med kommunchefer. Det är enligt Vd:arna vanligt förekommande att det existerar ett manligt nätverk som bildar barriärer för kvinnors avancemang, vilket inte framkommer i lika stor utsträckning vid samtalen med de kommunala cheferna. Detta kan eventuellt härledas till och förklaras utifrån det faktum att kommuner generellt sett (Sveriges kommuner och landsting, 2017) representeras av kvinnor, vilket gör det mindre vanligt förekommande med dessa manliga nätverkanden. Det framkommer att de kvinnliga Vd:arna i större utsträckning än de kommunala cheferna får negativa kommentarer från män, vilket gör att det blir naturligt att denna respondentgrupp i större utsträckning också hävdar vikten av att kvinnor måste lära sig att inte ta åt sig av otrevliga kommentarer. Gemensamt i gruppen med Vd:ar är att de anser att egenskaper som normmässigt förknippas med en man, inte är önskvärda och till och med dåliga om en kvinna besitter dessa. Denna aspekt lyfts inte i den andra respondentgruppen. Politiska aspekter och dess betydelse för att förändra normer och kulturella förhållanden lyfts av Vd-gruppen medan aspekten inte åskådliggörs i den andra respondentgruppen.

En annan aspekt som lyfts är den så kallade *superkvinnan*, vilken är ett ideal skapat av normen. Denna roll ställer höga krav på kvinnor som fött barn gällande hur de ska vara och denna aspekt lyfts enbart av Vd:arna. Respondentgruppen med kommunchefer menar att det inom kommunal verksamhet finns manliga och kvinnliga yrken kopplade till normen och att detta har betydelse för kvinnor vid avancemang, vilket inte lyfts i samma utsträckning av den andra respondentgruppen. Det framkommer att Vd:arna mer tydligt ser en kultur- och normförändring än vad de kommunala cheferna gör. Vd:arna nämner att det enligt normen är männen som står för den huvudsakliga inkomsten i familjen och att denna norm skapar problem när den ändras eller ruckas på. Det blir allt vanligare med kvinnliga huvudinkomsttagare och detta är en aspekt som de kommunala cheferna inte vidtalat under samtalen. Det framkommer mer tydligt i respondentgruppen med Vd:ar att normen av en chef anses vara en man.

Faktorn med ett så kallat ”bäst-före-datum” har behandlats under intervjuer. Det lyfts i samband med detta att det borde förespråkas att kvinnor kan skaffa barn och göra karriär efter, för att radera denna problemskapande norm som skapats. Båda dessa aspekter lyfts

huvudsakligen av de kvinnliga Vd:arna. Det framkommer att kommuncheferna anser att kvinnor inte naturligt stöttar varandra och denna aspekt lyfts mer tydligt av dem än av den andra respondentgruppen. Vd:arna lyfter mer påtagligt att de inte anser att det är ett hinder att ha familj och barn utan kan snarare vara en fördel då kvinnor förändras till de bättre när de blivit förälder, detta tydliggörs inte i samma grad av de kommunala cheferna. Det framkommer från de kvinnliga Vd:arna att de anser att det varit ett hinder om deras respektive varit karriärsdriven, vilket ingen har varit, då det antagligen blivit kvinnan som tagit den stora delen av familjeåtagandet och därigenom fråntagits möjligheten till avancemang. De kommunala cheferna lyfter inte i lika stor utsträckning att föräldraskap är viktigt åt båda håll, det vill säga de inte tydliggör deras föräldrars betydelse och inverkan på deras möjligheter i yrkeslivet och utanför. Den största skillnaden mellan grupperna ligger i huruvida de upplevt ett så kallat glastak. Upplevelsen av glastakseffekten är vanligare förekommande bland Vd:arna medan kommuncheferna inte anser att de själva stött på ett sådant.

5 Diskussion

I detta avslutande kapitel diskuteras resultaten som studien har och hur detta förhåller sig till samhället och individen. Kapitlet avslutas med studiens slutsats där syftet besvaras och förslag till vidare forskning inom detta område ges.

Syftet med studien är att undersöka och jämföra vilka erfarenheter kvinnor, som har krossat glastaket, har gällande vilka barriärer och möjligheter de påträffat under sin karriär och undersöka vilken betydelse olika kontexter har för möjligheten för kvinnor att göra en chefskarriär. I studien har kvinnliga Vd:ar i aktiebolag och kvinnliga chefer på högre hierarkiska nivåer i kommuner deltagit.

Det framkommer från tidigare forskning att det föreligger faktorer som påverkar kvinnor i deras yrkesliv. Resultatet i denna studie styrker flertalet av andra studiers resultat då det framkommit att det finns aspekter som påverkar kvinnor vid avancemang både som barriärer och möjligheter. Denna studie åskådliggör möjliggörande och hindrande aspekter som har betydelse, enligt åtta respondenters upplevelser, för en kvinna som gör anspråk på att göra en chefskarriär i Sverige. Dessa aspekter har lyfts utifrån egna upplevelser och erfarenheter utifrån kvinnor i respondenternas omgivning och förekomster i organisationer, samhället och yrkeslivet för dessa kvinnor.

5.1 Möjligheter

De möjligheter som denna studie påvisar som bidragande till kvinnors avancemangsmöjligheter är individuella egenskaper, stöd från arbetsgivarorganisationen och partner, att våga anta utmaningar samt att inte fokusera på eventuella hinder. De individuella egenskaperna har framkommit som den avgörande aspekten men eftersom egenskaper inte har undersökts i denna studie kan dessa inte diskuteras mer ingående. Av denna studies resultat framkommer det att kvinnor skapar sina egna förutsättningar och möjligheter för att avancera till höga chefsposter. Aspekten om möjlighetsskapande har inte uppmärksamrats i tidigare forskning, vilket gör att det egentligen inte går att styrka eller ifrågasätta det som respondenterna menar och att denna del i diskussionen därför kan uppfattas aningen spekulativ. Det är däremot inte ologiskt eftersom det är individen som kan forma egna egenskaper och självet, även om det sker i samspel med samhället och ansvarar för att skaffa sig den kunskap som denne tror sig ha behov av. Det framkommer tydligt att tidigare

forskning i stor utsträckning lyfter barriärer och hinder som variabler som beror av samhället snarare än individen. Dessa variabler omnämns bland annat av Baxter och Wright (2000) som trendmässig sexism, isolering från informella nätverk, könssegregering och subtila attityder. Ett annat exempel på att barriärer skapas utanför de ramar som individen själv kan styra över är det som Broadbridge (2008) menar gällande en föråldrad kvinnosyn och hämmande organisationskulturer. Även Bajdo och Dickson (2001) menar att organisationskulturen föreligger som en påverkansfaktor för kvinnor vid avancemang. Tidigare studier (Kossek et al., 2016; Broadbridge, 2008) har även åskådliggjort att föräldraskap uppfattas utifrån normer som en hindrande aspekt. Detta kan förhållas till vad respondenterna i denna studie hävdar, att de inte anser föräldraskap som en barriär.

Att dessa hindrande aspekter skapas i samhället och av något som individen inte kan förändra eller påverka leder till att det faller naturligt att kvinnan själv ansvarar för att ta sig förbi dessa barriärer. När barriärerna har skapats av omgivningen är valet upp till kvinnan hur hon vill förhålla sig till dessa och finna alternativa vägar förbi. Kossek et al (2016) menar att kvinnors individuella val formas av dennes sociala sammanhang. Respondenterna i denna studie hävdar att det är de individuella egenskaperna som skapar möjligheter. Om kvinnor skapar möjligheter för att kunna avancera men samtidigt möter flera barriärer i omgivningen, vilka istället hindrar dem uppstår problematik för kvinnan. Denna problematik kan liknas med det som omnämns som kvinnans sociala sammanhang där hennes val av att avancera kan påverkas, vilket leder till att kvinnor avstår från valet att avancera då barriärer kan upplevas mer omfattande än de individuellt skapade möjligheterna.

Det är intressant att det framkommer att individen genom kompetens och egenskaper skapar möjligheter och att de möjligheter som föreligger inte beror på det faktum att de är kvinnor. När hinder och barriärer istället behandlas utgår det från könsaspekten och att dessa föreligger specifikt för att de är kvinnor. Hur kommer det sig att möjligheterna inte beror på kön men att barriärerna gör det? Om vi utgår från det som framkommit att kvinnor skapar möjligheter och omgivningen skapar barriärer samt att möjligheter inte beror på kön medan barriärer skapas för specifikt kvinnor. I detta fall blir det logiskt eftersom kvinnan inte identifierar sig själv utifrån ett könsperspektiv utan snarare som en individ. Det faller däremot mer naturligt att omvärlden, samhället och andra individer betraktar henne utifrån en könsroll och därför kan det förklaras att det föreligger hinder för kvinnor.

5.2 Barriärer

De barriärer som respondenterna menar att kvinnor möter när de avancerar är synen på kvinnor, det manliga nätverkandet och jargongen samt samhällsnormer i form av specifika förväntningar på kvinnor i ledande positioner. I tidigare forskning (O'Brien & Rickne 2016; Broadbridge, 2008; Eagly, 2007; Due Billing, 2011; Kossek et al., 2016) framkommer det att en ledare enligt normen representeras av en man. Detta är även en upplevelse som identifierats att respondenter i denna studie delar. Det är här allt har sin början eftersom kvinnorna skulle vara hemma med barnen medan männen arbetade för att kunna försörja familjen. Denna fördelning av sysslor kommer att följa med barnen när de växer upp, eftersom deras värderingar präglas av deras föräldrars. Aspekten barnuppfostran har uppmärksammats i resultatet av denna studie och det framkommer att den är viktig då detta sätter prägel på barnen. Granberg (2011) hävdar att barnuppfostran skapar den vuxna individen och att barn fostras olika beroende av kön. Detta har även uppmärksammats av respondenter och därför anses det att denna aspekt bör hanteras för att möjliggöra förändringar. Problemet med att det föreligger skillnader i arbetslivet som beror på kön kan inte enbart lösas genom att förändra barnuppfostran utan det bör även hanteras av organisationer och samhället.

Det framkommer av tidigare forskning (Van der Lippe et al., 2004) att förändringar bör ske på högre hierarkiska nivåer, vilket även påvisas i denna studie då detta är ett komplext problem som bör bearbetas i näringslivet. Baxter och Wright (2000) hävdar istället att förändringar bör ta plats på de lägre hierarkiska nivåerna för att skapa fler möjligheter för kvinnor. Detta resultat kan ifrågasättas utifrån våra iakttagelser och med stöd av Van der Lippe et al. (2004), alternativt bör det mer ingående undersökas vilka perspektiv och förhållningssätt som funnits i studierna. I denna studie har mönstret av erfarenheter hos kvinnor påvisat att manligt nätverkande och en manlig jargong upplevs som en barriär för kvinnor från att avancera. Det manliga nätverkandet innebär att män företrädesvis väljer män när en position skall tillsättas och den manliga jargongen är attityder som är typiskt manliga, vilka exkluderar kvinnor. Det har framkommit av tidigare forskning (Baxter & Wright, 2000) att en barriär som kvinnor möter är isolering från informella nätverk. Liknelsen kan göras att ett informellt nätverk och det nätverkande som respondenterna omnämner som manligt nätverk är jämbördiga. Om dessa barriärer kopplas till förändring så kan antagandet göras att denna ger mest fördelaktigt

resultat om den sker på högre hierarkisk nivå med anledning av att det är där barriärerna i form av nätverkandet och jargongen finns.

Det framgår i denna studie att föräldraskap inte är en barriär i sig. Analysen har gjorts utifrån resultatet av denna undersökning att kombinationen av föräldraskap och karriär blir mer komplicerat på grund av organisationers oförmåga att skapa förutsättningar samt samhällsliga förväntningar i den mening att normer om ledarskap, gällande arbetstid och tillgänglighet påverkar i en negativ mening. Denna aspekt lyfter även Broadbridge (2008) i sin studie. Eftersom denna kombination mellan karriär och familjeliv är en utmaning att kombinera skapas ett inre dilemma hos kvinnor då de till viss del måste bryta mot normen att tillfredsställa familjen helhjärtat. Kombination anses troligen som svår för att det inte varit vanligt att denna har gjorts av tidigare generationer i samma utsträckning, vilket gör att det egentligen är oförståelse som styr och skapar problematik. Eftersom män i tidigare generationer inte gjort karriär samtidigt som de tagit hand om småbarn skapas oförståelse för hur detta ska kunna kombineras, antagligen för att det betraktats som två separata heltidsjobb. Att det anses som två heltidsjobb är för att det tidigare var uppdelat att kvinnan var hemma och skötte hemmet medan mannen arbetade, vilket var respektive persons heltidsarbete.

Det har framkommit av tidigare forskning (Due Billing, 2011) att normer förändras allt eftersom individer reagerar på dem. Denna aspekt lyfts av respondenter genom att de menar att normer förändras för att kvinnor idag är mer upplysta och medvetna, vilket gör att det inte ser ut på samma sätt som det tidigare gjort. Med grund i detta görs antagandet att det är till fördel om kvinnor blir integrerade på de högre positionerna, då detta kan utmana befintliga normer och värderingar som föreligger som barriärer vid avancemang eftersom de därigenom reageras på. Detta kan få stor betydelse för kvinnor som vill avancera. Flera olika hindrande aspekter har åskådliggjorts och att de är specifika för just kvinnor, vilket föreligger som ett motbevis till det som Storvik och Schøne (2008) påvisat med att kvinnor och män har samma förutsättningar. I det stora hela framkommer det från tidigare forskning, precis som i denna studie, att hinder vid avancemang för kvinnor huvudsakligen skapas av omkringliggande faktorer, sådana som individen inte kan styra över. Det finns en aspekt som åskådliggörs ur ett individperspektiv, vilken är kvinnors osäkerhet men denna aspekt identifieras som ett resultat av samhällets strukturella påverkan på kvinnor.

5.3 Glastaksmetaforen

Respondenterna lyfter det så kallade glastaket som en metafor som föreligger för kvinnor och hindrar avancemang till höga hierarkiska nivåer och de menar att glastakseffekten i många fall skapas av samhället och präglar individen. Det påvisas av respondenterna att det inte har betydelse för glastakets förekomst om de är föräldrar eller inte, vilket även är ett resultat av Folke och Ricknes (2016) studie. Att det inte har betydelse för glastakets förekomst är intressant eftersom det framkommit av respondenter i denna studie att männen i större utsträckning ser det som problematiskt att kombinera föräldraskap med karriär. Detta borde vara en anledning till att glastakseffekten föreligger i samhället då det i större utsträckning är män som besitter positioner på högre hierarkiska nivåer. Därigenom bidrar det till skapandet av ett glastak genom manligt nätverkande och därigenom exkludering av kvinnor vid inofficiell och officiell rekrytering.

Studieresultatet påvisar att kvinnor kan skapa hinder för sig själva under karriären genom att de skapar ett glastak för att de *tror* att det finns ett sådant, vilket även framkommit av Storvik och Schønes (2008) undersökning. Detta blir förhållandevis motsägelsefullt i förhållandet att respondenter uttryckligen påvisat att hindrande aspekter skapas genom samhälleliga påverkansfaktorer och antaganden. Att fenomenet glastaket skapas av individen i tron att det kommer att föreligga, påvisar och styrker dock vad som framkommit av denna studie och tidigare forskning (Van der Lippe et al., 2004; Kossek, et al., 2016; Broadbridge, 2008) gällande kvinnors osäkerhet. Tolkningen görs att det som gör att glastakseffekten skapas av individen till skillnad från övriga barriärer är att det, mest sannolikt, föreligger flera barriärer inom definitionen av glastaket, det är med andra ord inte en barriär utan en rad sådana som kvinnor möter. Det har framkommit av tidigare forskning (Storvik & Schøne, 2008) att det så kallade glastaket är en sammansättning av flera barriärer, vilket stödjer vår teori. Genom ett medvetande om denna metafor kan osäkerheten ha betydelse för att denna påverkar kvinnan till att bli mer osäker och därigenom skapar hon denna barriär, även om samhället har skapat de barriärer som sammankopplat legat till grund för glastakets förekomst. Glastaket har, både från tidigare forskning och från respondenter i denna studie givits flera olika definitioner, vilket påvisar komplexiteten i begreppet.

Det har framkommit av denna studie att det funnits respondenter som på ett sätt har uppfattat ett glastak men som inte tolkar det som att de har blivit utsatta för könsdiskriminering. Det

skiljer sig från andra studier som till exempel det Baxter och Wrights (2000) samt Folke och Ricknes (2016) studieresultat konstaterat, där de hävdar att ett glastak endast kan föreligga om diskriminering gjorts. Det kan finnas utgångspunkter i samtliga av dessa studier som kan påverka resultatet i den utsträckning att meningsskiljaktigheter blir en naturlig utkomma alternativt kan metoderna skiljas. De tidigare studierna (Baxter & Wright, 2000; Folke & Rickne, 2016) har utgått från kvantitativ ansats, vilket skiljer sig från denna studie där utgångspunkten legat i en kvalitativ sådan. Detta kan förklara dessa olika resultat, då resultatet från denna studie inte ska generaliseras utan enbart se till de individer som deltagit i studien och deras erfarenheter i avancemangssammanhang. De olika metodologiska ansatserna kan ha härlett till skilda resultat och detta har åskådliggjorts för att dessa huvudsakliga aspekter bör tas i beaktan och utredas innan vidare diskussion. Det resultat som framkommit genom denna undersökning, att ett så kallat glastak kan föreligga utan att diskriminering gjorts, är tvivelaktigt i den mening att glastakseffekten endast föreligger för kvinnor, vilket påvisar en särbehandling på grund av kön, således en diskriminering. Detta förhållande skulle möjligen kunna vara faktorer tagna ur sina kontexter och respondenter har med största sannolikhet blivit utsatta för diskriminering men inte själva gjort den kopplingen, alternativt ignorerat och bortsett från denna konflikt.

Det framkommer av Cotters et al. (2001) studie att glastakseffekten är mer tydlig på högre hierarkiska nivåer, varför det går att ifrågasätta att fler av respondenterna i denna studie inte upplevt förekomsten av det så kallade glastaket eftersom de är verksamma på dessa nivåer. Anledningar som kan ha betydelse i detta sammanhang är att de faktorer som skapar hinder för kvinnor i större utsträckning upplevts av de kvinnliga Vd:arna, vilket till viss del förklarar varför inte fler av kommuncheferna upplevt glastakseffekten om utgångspunkten är att denna är en sammansättning av barriärer. En annan anledning kan vara att respondentgruppen med Vd:ar upplever större ojämlikheter mellan könen, då de verkar i kontexter där majoriteten är män. Det framkommer av Cotters et al (2001) studie att det inte behöver föreligga ett glastak bara för att det finns olikheter som grundas i könsaspekten. Det kan dock anses vara en förklaring till att det mer vanligen föreligger en glastakseffekt i de verksamheter där Vd:arna är verksamma. Detta då det är vanligare förekommande med män där än inom kommuner och det blir därför mer tydligt med olikheter som beror på kön. Sammanfattningsvis påvisar omnämnda aspekter komplexiteten av begreppet och därför är det svårt att påvisa att metaforen eventuellt föreligger.

5.4 Jämförelsen

I denna studie har utgångspunkten varit att undersöka och jämföra möjligheter och barriärer som identifierats mellan respondentgrupperna i samband med intervjuer. Det har identifierats många likheter och skillnader mellan respondentgrupperna och de har förhållandevis lika utgångspunkter och åsikter i förhållanden som rör avancemang för kvinnor. Det som är intressant är att likheterna som identifierats mellan respondentgrupperna grundar sig i när respondenterna berättar om erfarenheter som inte direkt är kopplade till dem själva utan som de uppmärksammat hos kvinnor i deras omgivning. Exempel på dessa uttryckta likheter är när de lyfter att de upplever att kvinnor är mer osäkra och självkritiska än män, vilket är ett mönster som framkommer i båda respondentgrupperna. Ett annat exempel som åskådliggörs som en likhet är att de erfarit att kvinnor i deras respektive omgivning, förväntas ha huvudansvaret för familjen och barnen samt att detta bör föreligga som en prioritet. Det framkommer tydligt och båda respondentgrupperna menar att glastakseffekten skapas av såväl individen som i samhällsstrukturen. Detta är intressant och det innebär att det finns liknande förutsättningar för kvinnor i samhället eftersom respondenterna uttryckt liknande upplevelser trots att de arbetar inom skilda organisationer och marknadspositioner. Med anledning av de identifierade likheter som finns mellan respondentgrupperna går att göra antagandet att det faktiskt finns hinder i samhället vilka beror och skapas på grund av individens kön.

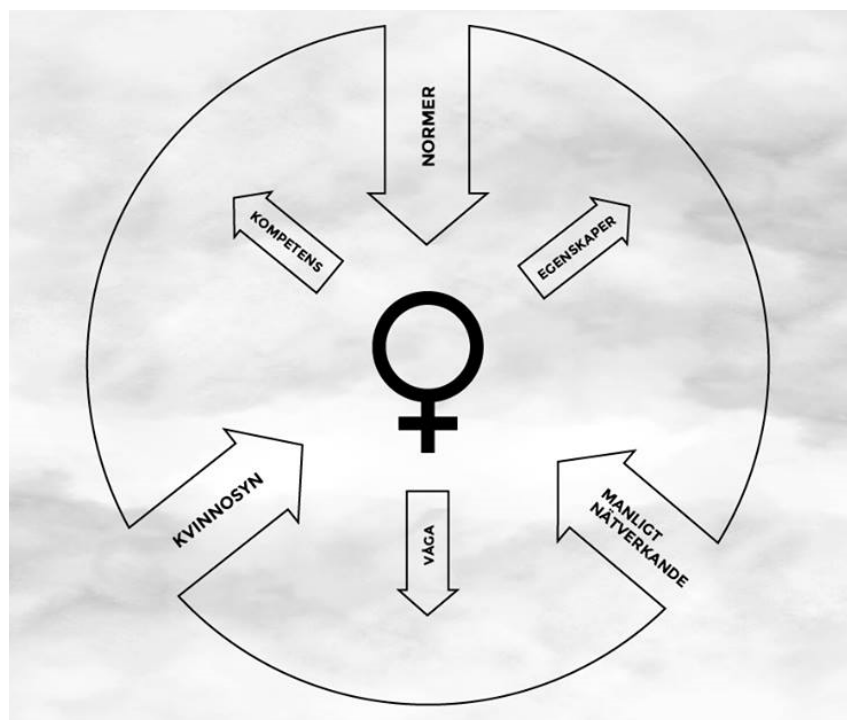
Skillnaderna som uppdragats grundas istället i när respondenterna i vardera grupp talar utifrån egna erfarenheter och det är här det uppdragats meningsskiljaktigheter gällande vad det är som har mer eller mindre betydelse vid avancemang. Ett exempel på en tydlig skillnad som framkommit är att Vd:ar haft större fördel som beror på att de är kvinnor men att det också i större utsträckning än kommuncheferna upplever att de får negativa kommentarer för att de är kvinnor. Det åskådliggörs mer tydligt av respondentgruppen med Vd:ar att de anser att normen av en ledare är en man, vilket inte alls omnämns i den utsträckningen av kommuncheferna. De båda respondentgrupperna har förhållandevis lika utgångspunkter och värderingar och det är egentligen inte förundransvärt att deras erfarenheter skiljer sig från varandra när de talar utifrån egna erfarenheter men det kan antas att det föreligger skillnader som beror på om de arbetar inom kommuner eller i aktiebolag. Uppfattningarna som finns är likvärdiga inom respektive respondentgrupp men det är när det sätts i perspektiv mot varandra som det kan åskådliggöras skillnader. Detta innebär att det upplysningsvis är skillnader för

vad som möjliggör respektive hindrar avancemang för kvinnor vilka beror på företagets marknadsposition.

5.5 Slutsats

Sammanfattningsvis, oavsett vilka hinder och möjligheter som finns kommer vi tillbaka till aspekter som barnuppfostran, samhällets påverkan och kulturella förhållanden. När barn bemöts olika beroende på deras kön skapas uppfattningen hos barnen att de ska behandlas och föra sig olika samt att de har andra förutsättningar beroende av kön. Genom detta agerande förs den föråldrade kvinnosynen vidare och detta ligger till grund för de barriärer som identifierats i denna studie. För att bryta detta mönster, som påverkar kvinnors avancemangsmöjligheter negativt, behöver det ske förändringar. Genom att uppfostra barn annorlunda och könsneutralt förändras därigenom normer, traditioner och samhällets struktur. Denna förändring är komplex och behöver bearbetas på såväl individ- som samhällsnivå för att utmana dagens normer och skapa könsneutrala förutsättningar. På organisationsnivå bör det aktivt arbetas med jämställdhetsfrågor genom utbildningar och främja mångfald vid rekrytering. Genom att dessa förändringar görs minskar gapet mellan könen och risken för den samhälleliga glastakseffekten. Förändringar bör även ske på individnivå och det är av stor vikt att individen inser det egna ansvaret till att skapa möjligheter och att våga be om stöd.

En slutsats är att kvinnor egentligen inte har några specifika möjligheter som beror på att de är kvinnor utan att det snarare är faktorer som kompetens, individuella egenskaper och modet att våga anta utmaningar som skapar avancemangsmöjligheter. Det har framkommit, av denna studie och tidigare forskning, att individen i stora delar själv bär ansvaret för möjligheterna att kunna avancera. När möjliggörande faktorer behandlas lyfts det i allmänhet att dessa är kopplade till individen då möjlighetsskapandet är under eget ansvar. Det finns flera barriärer som kvinnor möter när de försöker avancera till högre hierarkiska nivåer och de flesta kommer från omgivningen. Dessa aspekter är av intresse då det utgår från att möjligheter ligger hos individen men att barriärer istället är orsakade av samhälleliga strukturer. Glastaket skiljer sig från andra barriärer då denna inte, enligt denna studie, skapas av enbart omgivningen utan i kombination med individen.



Figur 2. Denna illustration visar att möjligheter skapas av individen och att barriärer bildas av omgivningen. Metaforen glastaket föreligger som en diffus skugga i bakgrunden för att påvisa att denna skapas av samhället i kombination med individen.

Illustrationen i figur 2 åskådliggör att individen ansvarar för skapandet av möjligheter för avancemang till högre hierarkiska nivåer. Det som inkluderas i begreppet "egenskaper" är attribut som individen kan beskrivas utifrån, alltså hur individen är som person, till exempel fokuserad, driven, tydlig, kommunikativ och orädd. "Våga" inkluderas inte i kategorin av egenskaper då detta är något som individen gör snarare än hur denne är. Med "kompetens" menas individens kunskaper och hur denne använder sig av dessa. Figuren illustrerar även att hinder skapas av samhället och bildar därigenom barriärer för kvinnor vid avancemang. Den illustrerade dimman symboliserar glastaksmetaforen som påverkar och hindrar kvinnor från att nå högre hierarkiska nivåer. Den har valts att lyftas i form av dimma då detta påvisar komplexiteten i begreppet samt att det därigenom tydliggörs att denna metafor inte är abstrakt och fysisk. Anledningen till att dimman ligger över hela bilden är för att påvisa att denna metafor inte enbart föreligger och skapas av individen eller samhället utan snarare är samverkande mellan dessa två, vilket är ett resultat i denna studie.

Jämförelsen som har gjorts mellan respondentgrupperna har påvisat att det finns likheter så väl som skillnader mellan grupperna och att dessa huvudsakligen grundas i om respondenterna pratar utifrån egna erfarenheter eller upplevelser de har från kvinnor i deras omgivning. Kulturella aspekter framkommer som en påverkansfaktor genomgående i arbetet, oavsett vilket tema som bearbetades. I dessa kulturella förhållanden skapas skillnader mellan könen och det finns uråldriga antaganden som fortfarande är grundstenar i vårt samhälle och däribland omnämns kvinnoynen. Respondenter som deltagit i denna studie har delat med sig av sina erfarenheter av glastaksmetaforen och därigenom bidrar studien till att bekräfta glastaket. Respondenterna anses ha tagit sig förbi det så kallade glastaket och anledningen till att de gjort det är att de är medvetna om att det är de själva som skapar sina möjligheter. Detta i kombination med att inte se barriärer som omgivningen skapat, har gjort att de kunnat klättra till toppen av den hierarkiska stegen.

Förslag till vidare forskning är att undersöka vilka egenskaper hos kvinnor som är mest betydelsefulla för att krossa glastaket. Detta på grund av att det av denna studie framkommit att egenskaper har enorm betydelse vid avancemang eftersom det inte är så enkelt att säga att avancemang är beroende av könsaspekten, även om denna har en viss betydelse. En annan aspekt som är intressant att undersöka i framtiden är om det blir mer vanligt förekommande med kvinnor på högre hierarkiska nivåer och därför undersöka på vilket sätt det påverkar både män, kvinnor samt hur nya normer skapas.

Referenslista

Albrecht, J., Björklund, A., & Vroman, S. (2003). Is There a Glass Ceiling in Sweden?. *Journal of Labor Economics*, 21(1), 145-177. doi:10.1086/344126

Alvesson, M. (2001). *Organisationskultur och ledning*. Malmö: Liber Ekonomi.

Andersen, I. (2012). *Den uppenbara verkligheten: om kunskapsproduktion i samhällsvetenskaperna* (2., [omarb. och utvidgade] uppl.). Lund: Studentlitteratur.

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. http://www.jstor.org/stable/190275?seq=1#page_scan_tab_contents

Bajdo, L. M., & Dickson, M. W. (2001). Perceptions of organizational culture and women's advancement in organizations: A cross-cultural examination. *Sex Roles*, 45(5), 399-414. <http://search.proquest.com.www.bibproxy.du.se/docview/225370096/fulltextPDF/C5CCB4A3FF3E4BDAPQ/1?accountid=10404>

Bjereld, U., Demker, M., & Hinnfors, J. (2009). *Varför vetenskap?: Om vikten av problem och teori i forskningsprocessen* (3., [rev.] uppl.). Lund: Studentlitteratur.

Broadbridge, A. (2008). Barriers to ascension to senior management positions in retailing. *The Service Industries Journal*, 28(9), 1225-1245. doi:10.1080/02642060802230148

Bryman, A. (2002). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Malmö: Liber Ekonomi.

Codex. (2017). Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning. Hämtad 2017-03-13 från <http://www.codex.vr.se/texts/HSFR.pdf>

Cotter, D. A., Hermsen, J. M., Ovadia, S., & Vanneman, R. (2001). The Glass Ceiling Effect. *Social Forces*, 80(2), 655-681. doi:10.1353/sof.2001.0091

Dagens industri. (2016a). Andelen kvinnliga vd:ar minskar. Hämtad 2017-04-30 från <http://www.di.se/artiklar/2016/3/8/andelen-kvinnliga-vdar-minskar/>

Dagens industri. (2016b). Lagförslag om kvotering till styrelser. Hämtad 2017-05-14 från <http://www.di.se/nyheter/lagforslag-om-kvotering-till-styrelser/>

Dahlerup, D., & Freidenvall, L. (2008). *Kvotering*. Stockholm: SNS förlag.

Denscombe, M. (2009). *Forskningshandboken: för småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna* (2., [omarb. och utvidgade] uppl.). Lund: Studentlitteratur.

Diskrimineringsombudsmannen. (2017). Vad är diskriminering?. Hämtad 2017-02-17 från <http://www.do.se/om-diskriminering/vad-ar-diskriminering/>

Due Billing, Y. (2011). Are Women in Management Victims of the Phantom of the Male Norm?. *Gender, Work & Organization*, 18(3), 298-317. doi:10.1111/j.1468-0432.2010.00546.x

Eagly, A. H. (2007). Female leadership advantage and disadvantage: Resolving the contradictions. *Psychology of Women Quarterly*, 31, 1-12. doi:10.1111/j.1471-6402.2007.00326.x

Ellingsen, D., Lilleaas, U., & Kimmel, M. (2016). Something is Working - But Why? Mixed Rooms in the Norwegian Army. *NORA - Nordic Journal of Feminist and Gender Research*, 24(3), 151-164. doi:10.1080/08038740.2016.1236037

Folke, O., & Rickne, J. (2016). The Glass Ceiling in Politics: Formalization and Empirical Tests. *Comparative Political Studies*, 49(5), 567-599. doi:10.1177/0010414015621073

Granberg, O. (2011). *Paou: Personaladministration, hrm och organisationsutveckling* (8., [omarb. och utvidgade] uppl.). Stockholm: Natur & Kultur.

Jackson, R. L., Drummond, D. K., & Camara, S. (2007). What Is Qualitative Research?. *Qualitative Research Reports in Communication*, 8(1), 21-28. doi: 10.1080/17459430701617879

Johnson, E. R., & Tunheim, K. A. (2016). Understanding the Experiences of Professional Women Leaders Living and Working in Sweden. *Advances in Developing Human Resources*, 18(2), 169-186. doi:10.1177/1523422316641894

Kossek, E. E., Su, R., & Wu, L. (2017). "Opting Out" or "Pushed Out"? Integrating Perspectives on Women's Career Equality for Gender Inclusion and Interventions. *Journal of Management*, 43(1), 228-254. doi:10.1177/0149206316671582

Kvale, S., & Brinkmann, S. (2014). *Den kvalitativa forskningsintervjun* (3., [omarb. och utvidgade] uppl.). Lund: Studentlitteratur.

Peterson, H. (u.å). "Grabbiga tjejer" och "tjejiga jobb": En fallstudie av könsintegrering och könssegregering på en industriarbetsplats (Arbetslivs-rapport 2000:2). Stockholm: Arbetslivsinstitutet förlagstjänst.

O'Brien, D. Z., & Rickne, J. (2016). Gender Quotas and Women's Political Leadership. *American Political Science Review*, 110(1), 112-126. doi:10.1017/S0003055415000611

Repstad, P. (2007). *Närhet och distans: Kvalitativa metoder i samhällsvetenskap* (4., [omarb. och utvidgade] uppl.). Lund: Studentlitteratur.

Ryan, M. K., & Haslam, S. A. (2007). The Glass Cliff: Exploring the Dynamics Surrounding the Appointment of Women to Precarious Leadership Positions. *The Academy of Management Review*, 32(2), 549-572. <http://www.jstor.org/stable/20159315>

Statistiska centralbyrån. (2017a). Andel kvinnor och män i chefsposition per kommun (dagbef). Hämtad 2017-04-30 från <http://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/arbetsmarknad/sysselsattning-forvarvsarbete-och-arbetstider/yrkesregistret-med->

yrkesstatistik/pong/tabell-och-diagram/andel-kvinnor-och-man-i-chefsposition-per-kommun--dagbef/

Statistiska centralbyrån. (2017b). Ojämn könsfördelning bland chefer. Hämtad 2017-04-17 från <http://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/arbetsmarknad/sysselsattning-forvarvsarbete-och-arbetstider/yrkesregistret-med-yrkesstatistik/pong/statistiknyhet/yrkesregistret-med-yrkesstatistik-2015/>

Storvik, A. E., & Schøne, P. (2008). In search of the glass ceiling: gender and recruitment to management in Norway's state bureaucracy. *The British Journal of Sociology*, 59(4), 729-755. doi:10.1111/j.1468-4446.2008.00217.x

Sveriges Kommuner och Landsting. (2017). Kommunal personal 2016, rikstabell 6. Hämtad 2017-04-30 från <https://skl.se/ekonomijuridikstatistik/statistik/personalstatistik/personalenidiagramochsiffror/tabellerkommunalpersonal2016.11575.html>

Van der Lippe, T., Graumans, A., & Sevenhuijsen, S. (2004). Gender policies and the position of women in the police force in European countries. *Journal of European Social Policy*, 14(4), 391-405. doi:10.1177/0958928704046880

Wigblad, R. & Jonsson, S. (2008). "Praktikdriven teori" – mot en ny interaktiv forskningsstrategi. I B. Johannisson, E. Gunnarsson, T. Stjernberg (Red.), *"Gemensamt kunskapande – den interaktiva forskningens praktik"* (s. 3-24). Göteborg: Intellecta Docusys.

Wilson, E. (2014). Diversity, culture and the glass ceiling. *Journal of Cultural Diversity*, 21(3), 83-89. <http://web.b.ebscohost.com/www.bibproxy.du.se/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=4be8c444-decc-44a9-b47d-6e412b9bb5ae%40sessionmgr104&vid=1&hid=123>

Bilaga 1

Missivbrev



HÖGSKOLAN
DALARNA

Hej!

Vi kontaktar dig i egenskap av att du innehar en chefsposition i en organisation och undrar om du skulle vilja delta i vår studie gällande barriärer för kvinnor till avancemang? Vi heter Emma Stelius Berggren och Lisa Dahlberg och studerar personal- och arbetslivsprogrammet på Högskolan Dalarna i Borlänge. Vi studerar den sista terminen på vår utbildning och ska nu skriva vårt examensarbete som handlar om jämställdhet. Ämnet har avgränsats till att undersöka kvinnligt ledarskap.

Syftet med studien är att undersöka om det föreligger barriärer för kvinnor att avancera till ledande positioner och beskriva dessa hinder. För att uppnå syftet kommer respondenter i ledande positioner i privat respektive offentlig sektor att medverka, detta för att belysa eventuella barriärer från två perspektiv och undersöka huruvida det föreligger likheter och skillnader mellan olika slags organisationer. Under intervjun är vi intresserade av att ta reda på hur du ser på metaforen glastaket, det vill säga, vilka hinder som föreligger för avancemang samt undersöka om det finns specifika möjligheter för kvinnor att avancera.

Respondenterna kommer enskilt att delta i en intervju där frågor i förhållande till ämnet ställs. Deltagandet är frivilligt och kan närsomhelst avbrytas. Det kommer inte att framgå vem du är eller i vilken organisation du arbetar eftersom informationen kommer att avidentifieras, vilket innebär att ingen kommer att kunna härleda resultatet av studien till dig eller organisationen. Materialet från intervjun kommer endast att hanteras av oss och inga obehöriga kommer kunna ta del av detta samt att det endast kommer nyttjas i forskningsändamål. Examensarbetet kan komma att publiceras i högskolans databas DIVA.

Om du har ytterligare frågor, tveka inte att kontakta oss!

Med vänlig hälsning,

Emma Stelius Berggren
e.berggren@live.se
073-736 43 98

Lisa Dahlberg
lisadahlberg@live.com
072-041 05 86

Handledare: Gunilla Carstensen, universitetslektor, Högskolan Dalarna, 023-77 80 92.

Bilaga 2



HÖGSKOLAN
DALARNA

Intervjuguide

Dessa frågor kommer att behandlas under intervjutillfället och eventuella följdfrågor kan tillkomma.

Personligt: *Berätta gärna om dig själv och din resa för att nå hit, där du är idag.*

Möjligheter: *Vad/Vilka möjligheter anser du att du haft till avancemang som beror på att du är kvinna?*

Hinder: *Har du upplevt hinder för avancemangsmöjligheter, vilka beror på att du är kvinna och isåfall vad/vilka?*

Kultur: *Hur kan kultur och normer påverka och förhålla sig till kvinnors väg till högre ledarskapspositioner?*

Familjeförhållanden: *Hur tror du att föräldraskap och relationsförhållanden påverkar kvinnors karriärmöjligheter?*

Glastaket: *Vad innebär glastaket för dig, hur skulle du beskriva det?*

Bilaga 3



HÖGSKOLAN
DALARNA

Fullständig intervjuguide

Personligt: *Berätta gärna om dig själv och din resa för att nå hit, där du är idag.*

Hur länge har du arbetat i organisationen?

Hur länge har du arbetat i din nuvarande position?

Hur lång arbetslivserfarenhet har du?

Vad har du för utbildning/ar?

Vilket år är du född?

Möjligheter: *Vad/Vilka möjligheter anser du att du haft till avancemang som beror på att du är kvinna?*

När var det som du upplevde dessa specifika möjligheter?

- Har dessa uppstått i liknande situationer, om de uppstått flera gånger?

Enligt din uppfattning, vem/vad skapar möjligheter?

- Vad har möjliggjort din karriär?
- Vad/Vem har hjälpt dig att nå dit du är idag?
- Egen kompetens/egenskaper
- Mentor/familjemedlem/vänner

Kan du beskriva en situation där du upplevt positiv diskriminering på grund av att du är kvinna?

Hinder: Har du upplevt hinder för avancemangsmöjligheter, vilka beror på att du är kvinna och isåfall vad/vilka?

Vad har varit svårt på vägen hit?

- Har du mött barriärer som påverkat din karriär under din yrkesverksamma tid?

Finns det någon specifik situation du kunna beskriva där du upplevt hinder?

- Har dessa uppstått i liknande situationer, om de uppstått flera gånger?

Vad tror du att dessa hinder beror på?

Enligt din uppfattning vem/vad skapar hinder? (*individ eller samhället*)

Om du har upplevt en situation där du blivit könsdiskriminerad, kan du beskriva denna?

- Vem diskriminerade dig (Kön, position)?
- Hur reagerade du och kollegor?
- Hur hanterades situationen? Vilka blev effekterna?

Kultur: Hur kan kultur och normer påverka och förhålla sig till kvinnors väg till högre ledarskapspositioner?

Upplever du att organisationskulturen påverkar avancemangsmöjligheter för kvinnor och isåfall på vilket sätt?

Skulle du kunna beskriva en situation där du upplevt att kulturen påverkat dina avancemangsmöjligheter?

Om du upplever att kulturen påverkar kvinnors möjligheter, vad är det isåfall som påverkar?

Hur ser du på normer kopplat till högre ledande positioner?

- Har det förändrats? -Hur såg de ut tidigare och hur ser det ut idag?

Skulle du kunna beskriva en situation där normer påverkat dig och dina karriärmöjligheter?

Familjeförhållanden: *Hur tror du att föräldraskap och relationsförhållanden påverkar kvinnors karriärmöjligheter?*

Hur ser din familjesituation ut? (Relationsstatus, sambo, barn)

Hur skulle du beskriva att din familjesituation påverkat din resa hit?

- Kan du beskriva en specifik situation där din familjesituation påverkat dig?

Hur anser du att normer och kulturen i samhället och organisationen påverkat kombinationen av föräldraskap och kvinnligt ledarskap i högre positioner?

Glastaket: *Vad innebär glastaket för dig, hur skulle du beskriva det?*

Om du anser att glastaket finns, anser du då att det finns i samhällets struktur eller hos den enskilde individen?

Kan du beskriva en situation där du upplevt ett glastak?

Vad, enligt din mening, har bidragit och gjort att du krossat glastaket?

Hur ser dina framtidsplaner ut?