



HÖGSKOLAN  
DALARNA

## **Examensarbete**

Kandidatexamen

### **Föräldraledighetens påverkan av kvinnligt och manligt karriäravancemang**

---

#### **En kvalitativ studie om kvinnliga och manliga chefers upplevelse av att kombinera föräldraskap och chefskap på små och medelstora företag i Sverige**

Författare: Terese Lindsköld och Johanna Sparr

Handledare: Tina Forsberg

Examinator: Alexis Rydell

Ämne/huvudområde: Examensarbete för kandidatexamen inom personal och arbetsliv

Kurskod: PA2008

Poäng: 15 hp

Examinationsdatum: 2019-06-04

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

## **SAMMANFATTNING**

Syftet med kandidatuppsatsen är att undersöka hur kvinnliga och manliga chefer upplever möjligheten att kombinera föräldraskapet och chefskapet samt hur könsrelaterade mönster kan förstås i förhållande till föräldraledighet och karriäravancemang utifrån ett genusperspektiv. Resultaten visar på att chefer uppfattar svårigheter med att kombinera föräldraskap och chefskap genom den höga grad av tillgänglighet som krävs av chefskapet. Vidare fastställer resultatet att flertalet chefer som intervjuats ångrar omfånget av sin uttagna föräldraledighet och skulle vid ett nytt ställningstagande tagit ut en längre sammansatt period av föräldraledighet. Resultatet påvisar vidare att könsrelaterade mönster framkommer i form av hur föräldraledigheten tagits ut samt vilka förutsättningar män och kvinnor anses är nödvändiga för att kunna kombinera chefskapet och föräldraskapet. För att förklara de könsrelaterade skillnaderna används genusrelaterade teorier som ett teoretiskt verktyg. Studien genomförs med en kvalitativ forskning där tio semistrukturerade intervjuer representerar en jämn uppdelning av kvinnor och män då ett jämförande perspektiv genomförs i analysen av det empiriska materialet. På svenska stora företag vittnar tidigare forskning om att en ekonomisk aspekt är en av orsakerna till att arbetsgivare inte arbetar främjande för att underlätta föräldraledigheten. Genom detta kan resultatet av denna kandidatuppsats verka som ett komplement till den tidigare forskningen genom att denna studie har fokuserat på små och medelstora företag. Vidare kan uppsatsen användas som ett praktiskt underlag vilket beskriver de ekonomiska, etiska och strukturella överväganden som kan uppkomma vid situationer som rekrytering, kompetensförsörjning och organisatoriska besluttaganden i förhållande till föräldraledighet.

**Nyckelord: Föräldraledighet, karriäravancemang, chefavancemang, chefskap, tillgänglighet**

## **SUMMARY**

The essay aims to examine how male and female managers experience the possibilities to combine parenting with their manager positions; as well as examining how patterns between their relationships to parental leave and career advancement can be explained based on gender studies. The result presents that parents holding a manager level position are experiencing difficulties with combining this with parenting, especially based on the high level of accessibility required at such position. Furthermore, the results states that the majority of managers who were interviewed regret their scope of parental leave taken and, in the case of a new position, would have taken a longer subsequent period of parental leave. The results also

presented that the gender related pattern is attendant in terms of how the parental leave has been utilized; and what prerequisites women and men are considered essential in order to be able to combine managerial advancement with parenting. Gender related theories has been used to analyze and explain the gender related differences. The study was conducted with a qualitative research where ten semi structured interviews were conducted. Both genders were equally represented in the interviews, as a comparative perspective was implemented in the analysis of the empirical material. Previous research on large Swedish corporations, has shown that the financial aspect is one of the underlying factors for why employers are not promoting to facilitate parental leave. The results presented in this essay, can operate as a complement to the previous research; since this study has focused on small and medium-sized companies. Furthermore, this thesis can be used as a practical basis, which describes the financial, ethical, and structural considerations that may arise during recruitment, provision of skills, and organizational decisions in relationship to parental leave.

**Keywords: Parental leave, career advancement, hierarchy advancement, managership, availability**

## **FÖRORD**

Ett stort tack till alla respondenter som deltagit i studien och som genom tid och engagemang möjliggjort genomförandet av denna kandidatuppsats. Vidare vill vi tacka Lena Gustafsson som agerat bollplank och mentor inför uppsatsen, tack för ditt engagemang. Till våra opponenter; tack för all konstruktiv feedback och tips som hjälpt oss utveckla uppsatsen ytterligare.

Slutligen vill vi tacka vår handledare Tina Forsberg som genom feedback, ifrågasättande och stöttning gjort att både vi som skribenter samt uppsatsen har utvecklats under tiden för kandidatuppsatsen, stort tack!

Tack!

Högskolan Dalarna, maj 2019

*Johanna Sparr & Terese Lindsköld*

## Innehållsförteckning

1 INLEDNING .....	4
1.1 Syfte och frågeställningar .....	5
2 TEORETISK REFERENSRAM .....	6
2.1 Genusrevolutionen .....	6
2.1.1 Könroller i organisationen .....	7
2.1.2 Föräldraledighetens fördelning .....	8
2.2 Organisatoriskt möjliggörande och hinder till föräldraledighet .....	9
2.2.1 Föräldraledighet och chefavancemang .....	11
2.3 Konsekvenser av ojämn fördelning av föräldraledighet .....	12
2.4 Teorisammansfattning .....	13
3 METOD OCH MATERIAL .....	16
3.1 Kvalitativ metod .....	16
3.1.1 Metodologiska val .....	16
3.2 Urval och avgränsningar .....	17
3.2.1 Urvalskriterium och urvalsmetod .....	18
3.3 Genomförande .....	18
3.4 Analys och bearbetning .....	19
3.5 Etisk forskning och förhållandesätt .....	20
3.6 Tillförlitlighet, förförståelse och avgränsning .....	21
3.6.1 Tillförlitlighet och urval .....	21
3.6.2 Giltighet och datainsamling .....	22
3.6.3 Aspekter av det metodologiska synsättet .....	22
4 RESULTAT OCH ANALYS .....	24
4.1 Arbetsplatsens möjliggörande för att kombinera föräldraledighet och arbete .....	24
4.1.1 Analys .....	26
4.2 Chefers krav på tillgänglighet .....	27
4.2.1 Analys .....	29
4.3 Föräldraledighetens påverkan av chefavancemang .....	30
4.3.1 Analys .....	31
4.4 Arbetsplatsens attityder i förhållande till föräldraledighet .....	32
4.4.1 Analys .....	34

4.5 Chefskapets påverkan av föräldraledigheten.....	36
4.5.1 Analys.....	37
5 DISKUSSION .....	40
5.1 Brister och vidare forskning .....	42
6 KÄLLFÖRTECKNING .....	44
7 BILAGOR .....	49
7.1 Bilaga 1, Informationsbrev .....	49
7.2 Bilaga 2, Intervjuguide .....	50

## 1 INLEDNING

Även om det i Sverige har arbetats aktivt för att minska den hierarkiska könssegregeringen i arbetslivet är kvinnliga chefer inom den privata sektorn i minoritet (Statens offentliga utredningar [SOU], 2014). Haas och Hwang (2009) beskriver att denna hierarkiska obalans delvis kan förklaras av ett organisatoriskt motstånd till fäders uttag av föräldraledighet, vilket resulterat i att manliga arbetstagare undviker en längre frånvaro från arbetsplatsen. Det organisatoriska motståndet kan härledas ur ekonomiska- eller avancemangrelaterade konsekvenser för de män som tar ut en längre föräldraledighet. Dock belyser SOU (2017) samt Angelov, Johansson och Lindahl (2013) att dessa ekonomiska- och avancemangsrelaterade konsekvenser av en längre föräldraledighet även påverkar anställda mödrar. Fäder som tar tillfällig föräldraledighet tillskrivs egenskaper som en oengagerad anställd, tillskillnad från kvinnan som förväntas vara föräldraledig i större utsträckning. Trots detta blir kvinnans inkomstförlust större om föräldraledigheten är förlagt över en längre tid.

Diskrimineringslagen (2008, refererat i SOU, 2017) redovisar för att arbetsgivaren är skyldig att underlätta för både kvinnliga och manliga anställda att kombinera föräldraskap och arbetsliv. Enligt rapportering av SOU (2014) har unga män och kvinnor jämförbara förutsättningar i arbetslivet, dock förändras detta vid ett eventuellt föräldraskap. Vid familjebildning tar kvinnor generellt ut större del av föräldraledigheten samt att kvinnor har en större frånvaro i form av vård av sjukt barn och deltidsarbete än män. Klinth (2013) och Roth (2011) vittnar om att mäns föräldraledighet uppfattas som en rättighet till skillnad från kvinnan som har förväntningen på sig att vara föräldraledig. Detta aktualiserar frågan och ställningstagandet i vilken grad arbetsgivaren med stöd från HR bör sträva efter en jämn fördelning av föräldraledigheten bland sina anställda.

Jämställdhetsombudsmannen konstaterar att den ojämna fördelningen av föräldraledigheten resulterar i att kvinnor missgynnas under åren som småbarnsföräldrar. Genom kunskap om föräldraledighet är det möjligt att analysera konsekvenser för arbetskraftsutbudet, fortsatt barnafödande samt karriär- och inkomstutveckling (Statistiska centralbyrån [SCB], 2018). Detta med anledning till dess potential att öka fäders deltagande i barnomsorg och möjliggöra en uppluckring av könsrelaterade kopplingar mellan familj och arbete (Roth, 2011). Genom att tidigare forskning som berör föräldraledighet i förhållande till chefavancemang har studerats på stora företag utförs denna studie på små och medelstora företag. Denna studie kan därav ge HR-funktionen en förståelse för vilken problematik som ovanstående kombination kan innebära

för cheferna, samt vilka organisatoriska åtgärder som krävs för att underlätta denna kombination av chefskap och föräldraskap. Uppsatsen kan även bidra med ett praktiskt underlag vilket beskriver de ekonomiska, etiska och strukturella överväganden som kan uppkomma vid situationer som rekrytering, kompetensförsörjning och organisatoriska besluttaganden i förhållande till föräldraledighet.

### **1.1 Syfte och frågeställningar**

Syftet med kandidatuppsatsen är att undersöka hur kvinnliga och manliga chefer upplever möjligheten att kombinera föräldraskapet och chefskapet samt hur könsrelaterade mönster i förhållande till föräldraledighet och karriäravancemang kan förklaras utifrån genusteorier.

Nedanstående frågeställningar besvaras i kandidatuppsatsen:

1. Hur upplever kvinnliga och manliga chefer möjligheten till att kombinera föräldraskap och chefskap?
2. Hur kan arbetsplatsen påverka rådande attityder för att uppnå ett jämställt uttag av föräldraledighet?
3. Hur kan könsrelaterade mönster i förhållande till föräldraledighet och karriäravancemang förklaras utifrån genusteorier?



## **2 TEORETISK REFERENSRAM**

*För att besvara studiesyftet kommer detta avsnitt presentera genusteorier om könsnormer, genus i organisationen och bakgrund gällande svenska föräldrars rättigheter till föräldraledighet. Vidare följer föräldrars fördelning av föräldraledigheten från både politiska, ekonomiska och genusrelaterade aspekter och slutligen konsekvenser av både jämställd och ojämsställd föräldraledighetsfördelning.*

### **2.1 Genusrevolutionen**

För att förstå och analysera de könsrelaterade mönster som undersöks i uppsatsen är en teoretisk utgångspunkt genusteorier. Goldscheider, Bernhardt och Lappegård (2015) anser att genus ska beaktas genom de kvinnliga respektive manliga rollerna som historiemässigt har tillskrivits vardera kön. Därav anser författarna att förändringar i mönstret av familjebildningen inte enbart har påverkats av politiska ställningstaganden i form av stödåtgärder. Forskarna anser att utvecklingen av jämställdheten härleds ur den pågående genusrevolutionen, där en stor betydelse härleds ur förändringar i familjebildningen och parrelationer. Dessa förändringar inom familjebildning och parrelationer har skett utifrån kvinnornas ökade arbetskraftsdeltagande på arbetsmarknaden, vilket även förändrade kvinnans roll i samhället. Denna förändring av könsroller inom den privata- och offentliga sfären uppstod främst genom industrialiseringen, vilket blev den dominerande kraften som strukturerat individers genusrelationer i cirka 100 år. Genusrevolutionen är dock tvådelad, där den första delen innefattar en förändring i den offentliga sfären, vilket påbörjades när kvinnorna lämnade hemmet för att förvärvsarbeta. Detta medförde att kvinnan även fick en roll som familjeförsörjare, dock skedde ingen större minskning av ansvaret för hem- och familj. Den andra delen av genusrevolutionen innefattar ett manligt ökat engagemang i den privata sfären, vilket innefattar hushåll och barnomsorg. Forskarna betonar dock att den andra delen av genusrevolutionen inte är fullbordad ännu, detta genom studier som påvisar att män och kvinnor inte är jämställda i arbetsfördelningen inom den privata sfären trots ett lika stort arbetsåtagande inom den offentliga sfären (Goldscheider, et al., 2015).

Ett exempel på att genusrevolutionen inte är fullbordad i ett svenskt sammanhang är Försäkringskassans (2013) redogörelse av hur kvinnor och män tar ut sin föräldrapenning. Både Försäkringskassan (2013) och SOU (2017) belyser att ett jämställt uttag av föräldraledighet ökar med föräldrarnas utbildning- och inkomstnivå. Trots detta belyser Försäkringskassan (2013) att kvinnor oavsett inkomst och utbildningsnivå tar ut majoriteten av

föräldrapenningdagarna vilket kan förklaras genom att normerna gällande kön kvarstår. Exempelvis redogör Ivarsson (2001) att en stödjande partner var en förutsättning för att kvinnan skulle avancera i karriären, utan en stödjande partner skulle inte en karriärsutveckling vara möjlig. En sådan förutsättning återfinns inte hos de manliga respondenterna, då resultaten indikerar på att männen i större utsträckning kunde fatta ett karriärs- och befodringsbeslut oberoende av sin partner.

Sammanfattningsvis påvisar således ovan beskrivna forskning att genus är de roller som tillskrivs respektive kön och att dessa könsroller förändrats genom kvinnans ökade deltagande på arbetsmarknaden. Trots denna förändring av könsrollerna i den privata- och offentliga sfären synliggör forskningen att en jämställdhet mellan kvinnor och män i det avseende inte uppnåtts ännu. Därav kommer genusrevolutionen och dess förklaring av könsroller användas som ett teoretiskt verktyg i uppsatsen för att analysera kvinnliga och manliga chefers uppfattning av att kunna kombinera chefskap och föräldraskap.

### **2.1.1 Könsroller i organisationen**

De ovannämnda könsroller som skapas på en samhälls nivå har också betydelse för hierarkier i arbetslivet. Exempelvis beskriver Acker och van Houten (1974) att auktoritet och makt åläggs de som besitter en hög position, medan beslutsfattande och ansvar genom delegationer finns på flera nivåer i en decentraliserad organisation. Genom detta påverkar organisationsstrukturen de genusaspekter som formar organisationer, vilket flertalet organisationsteorier fått kritik för då dessa aspekter ignoreras. Acker (1990) beskriver framförallt att de hierarkiska organisationerna legitimerar och bevarar den rådande könsasymmetrin. Vidare belyser Acker (2006) att denna könsasymmetri och bristande jämlikhet i organisationer blir synliggjord eller förbisedd beroende på den position som betraktaren har. Forskaren beskriver att män vanligtvis tenderar att inte se det privilegium de besitter. Detta sker vanligtvis hos människor i dominerade grupper generellt och ser därför bristande jämställdhet någon annanstans men inte i den miljön de själva befinner sig i, genom detta tenderar frågan om bristande jämställdhet mellan könen att försvinna i organisationer. Därav besvaras och legitimeras denna könsasymmetri i olika grader beroende på hur organisationen och dess struktur ser ut. Vid ett legitimerande av ovanstående präglar manliga värderingar organisationen och kvinnliga arbetstagare tilldelas mindre betydelsefulla arbetsuppgifter, lägre befattning, status och inkomst än manliga arbetstagare.

SOU (2014) förklarar denna hierarkiska könssegregering genom att kvinnor tidigare uteslutits från arbetsmarknaden samt genom sociala restriktioner i form av att kvinnan anses ansvara för hem och familj och mannen anses ansvara för arbete och försörjning. Genom detta försvårades det för kvinnorna att inbegripas av samma rättigheter och möjligheter som männen inom arbetslivet. Holth, Jordansson och Gonäs (2012) beskriver att kvinnors rådande arbetsituation är skapat av en historisk könsblind uppfattning av arbetsutförandet, vilket leder till att kvinnor ofta måste anpassa sig till ett arbetsliv som är konstruerat av mäns förutsättningar.

Sammanfattningsvis påvisar således ovan beskrivna forskning att organisationsstrukturer påverkar hur manliga värderingar legitimeras och bevaras i organisationen. Detta medför att kvinnor ofta måste anpassa sig till organisationsstrukturer som är konstruerade utefter den manliga könsrollens förutsättningar, i detta avseende när organisationen inte stödjer åtaganden som utförs i den privata sfären, så som föräldraledighet. Hur könsnormerande organisationsstrukturer påverkar förutsättningen för det kvinnliga- och manliga arbetstagandet kommer därav användas som ett teoretiskt verktyg för att förstå hur arbetsgivarens attityder påverkar möjligheten till att kombinera föräldraskapet och chefskapet.

### **2.1.2 Föräldraledighetens fördelning**

För att få en överblick hur den aktuella bilden av hur föräldraledighetsuttaget ser ut idag är det av vikt att förstå vilka politiska, ekonomiska och traditionella aspekter som påverkar kvinnor och mäns fördelning av föräldraledigheten. År 1974 blev Sverige det första landet som erbjöd fäder betald föräldraledighet, detta med syfte att ansvaret för barnen ska accepteras och uppmuntras jämbördigt för kvinnor och män (Haas, Chronholm & Hwang, 2008). För närvarande beviljar lagstiftningen föräldrar rätten till två respektive tre (beroende på barnets födelseår) icke överlåtbara månaders ledighet. Detta har resulterat i en diskussion om föräldraförsäkringen ska individualiseras eller inte (Försäkringskassan, 2013; Roth, 2011). Skiljelinjen i synen på föräldraledigheten förklaras ur att mäns ledighet uppfattas som en rättighet istället för en skyldighet, vilket belyser att synen på arbetsfördelningen av hem och barn inte genomgått någon grundligare förändring (Klinth, 2013; Roth, 2011 & Goldscheider, et al., 2015). Året efter att Sveriges föräldraförsäkring infördes, som omfattade båda föräldrarna, började fädernas uttag av föräldraledighet öka och trenden har inte upphört sedan dess. (Haas & Rostgaard, 2011). Trots denna ökning uppnås inte en jämn fördelning av föräldraledighet i Sverige. Enligt Försäkringskassan (2017, refererat från SCB, 2018) uppgick kvinnors uttag av föräldrapenning 2017 till 72% och tillfällig föräldrapenning till 62%.

Forskningsresultat indikerar att inkomst, utbildningsnivå, graden av landets jämställdhetspolitik samt arbetsplatsattityder är faktorer som har betydelse för att förstå hur föräldrar fördelar betalt och obetalt arbete (Duvander, Ferrarini & Johansson, 2015; Försäkringskassan, 2013; Roth, 2011) Enligt SOU (2014) rapport härleds rådande fördelning av föräldraledigheten ur ett ekonomiskt perspektiv. Dock tydliggör rapporten att detta endast är en delförklaring genom undersökningar som visar på att mödrar tagit ut mer föräldraledighet, trots att föräldrarna haft samma inkomst och yrke. Resultatet vittnar om att traditionella könsnormer påverkar hur föräldrar tar beslut angående föräldraledighetsfördelningen. Genom att föräldrarna fattar detta beslut trots likaställda löner anser Moberg (2016) att beslutet inte enbart kan förklaras som ett rationellt ekonomiskt beteende utan att beslutet även härleds till könsnormer.

Sammanfattningsvis påvisar således ovan beskrivna forskning att inkomst, utbildningsnivå, politiska jämställdhetsåtgärder samt arbetsplatsattityder är faktorer som har betydelse för att förstå hur föräldrar fördelar betalt och obetalt arbete. Dock är dessa aspekter endast en delförklaring till den ojämna fördelningen genom att forskningen samtidigt vittnar om att traditionella könsnormer påverkar hur föräldrar fördelar föräldraledigheten. För att förstå hur kvinnliga och manliga chefer resonerat kring sitt beslut angående föräldraledighet kommer indiciet om att traditionella könsnormer påverkar beslutet därför beaktas i uppsatsen.

## **2.2 Organisatoriskt möjliggörande och hinder till föräldraledighet**

Genom att ovanstående forskning vittnar om att arbetsplatsens attityder påverkar hur föräldrar fördelar föräldraledigheten är det av betydelse att kartlägga forskning som utgår ifrån ett organisatoriskt perspektiv. Ökningen av svenska faders uttag av föräldraledighet har resulterat i att även svenska organisationers stöd för fäder som önskar ta ut föräldraledighet har ökat, som sedermera synliggör faderskapet på arbetsplatsen (Haas & Rostgaard, 2011). SOU (2017) belyser att en möjlig förklaring till den positiva trenden kan härledas från att företagen svarar upp till de kulturella och politiska samhällsförändringarna, som sedermera stödjer och uppmuntrar ett mer jämställt föräldraskap. Haas och Hwang (2009) belyser att företag bör vara mer stödjande för fäder som använder sin föräldraledighet om det har effekt på presumtiva arbetstagare, bevarandet av arbetskraft samt framtida produktivitet. Enligt Kennerberg (2007) visar studier på att män och kvinnor byter arbetsgivare i lika stor omfattning i karriären. I samband med föräldraskapet byter dock modern till en arbetsgivare som möjliggör för kombinationen av föräldraskap och arbetsliv i större utsträckning än fadern. SOU (2014)

konstaterade att den främsta positiva effekten av att arbeta aktivt för anställdas möjlighet att kombinera familjeliv och arbete var de konkurrensfördelar arbetsgivaren fick i rekryteringssituationer. Effekten framträdde genom att anställda med barn uppfattade arbetsgivaren som attraktiv och att det resulterade i att välutbildade yngre personer sökte sig till arbetsplatsen samt att det var enklare att internrekrytera chefer och behålla personal.

Haas och Hwang (2009) belyser att den organisatoriska ekonomin kan vara en faktor som hindrar organisationer att verka stödjande till fäderns önskan om föräldraledighet, om dessa stödjande förmåner försämrar företagets produktivitet. Forskning som genomförts av Haas och Hwang synliggör dock att majoriteten av stora svenska företag som ingick i forskarnas studie inte är stödjande till fäder som tar ut sin föräldraledighet. Detta för att organisationer inte skapat formella rutiner gällande uttag av föräldraledighet, samt att det var ovanligt med förekomsten av särskilda program som främjar en jämställd föräldraledighet. Vidare återfinns stora brister angående information och stöd för föräldrars uttag av föräldraledighet. Majoriteten av undersökningsföretagen uppfattade familjelivet som en faktor som inte borde inkräkta på arbetet samt att föräldraledigheten ansågs som en lagstadgad förmån som de anställda inte kunde nekas till att utnyttja.

Haas och Hwang (2009) belyser vidare att företag som ser ett värde av omsorg, som traditionellt är associerade med kvinnor och den privata sfären, är mer stödjande till faderns föräldraledighet. De företag som är mest stödjande till fäderns och chefers uttag av föräldraledighet är de arbetsplatser som domineras av kvinnor samt de företag där andelen kvinnliga chefer är högre än manliga chefer. Även företag som prioriterar kvinnors utveckling på arbetsplatsen är mer benägna att erbjuda fäder formella stödprogram. Andelen av dessa företag har ökat sedan föräldraförsäkringen infördes, dock ansåg majoriteten av de undersökta företagen att detta stödprogram har en låg prioritet i deras organisation. Detta kan således leda till att en jämställd föräldraledighet för svenska föräldrar kan ta lång tid att uppnå.

Sammanfattningsvis påvisar således ovan beskrivna forskning att de företag som arbetar aktivt med att främja arbetstagares möjlighet att kombinera föräldraskap och arbetsliv skapar konkurrensfördelar i kompetensförsörjningen och att bibehålla sin personal. Trots detta har inte majoriteten av undersökningsföretagen inte skapat formella rutiner gällande föräldrars utan uppfattade familjelivet som en faktor som inte borde inkräkta på arbetet. Dessa forskningsresultat kommer denna studie använda som ett analysverktyg genom att delar av uppsatsen avser att försöka förklara chefers uppfattning av arbetsplatsens attityder gentemot

föräldraledighet. I detta avseende har därav uppsatsen ett snävare fokus på chefer i små och medelstora företag som kan komplettera övergripande forskning i ämnet.

### **2.2.1 Föräldraledighet och chefavancemang**

Genom att den tekniska utvecklingen ger möjlighet att utföra arbete oberoende av tid och geografisk position belyser Andrén (2018) att det gränslösa arbetet speciellt påverkar chefer. Rapporten visar på att digitaliseringens konsekvenser medför att chefen ständigt är tillgänglig, vilket resulterar i att chefskapet ställer höga krav på individens egen förmåga att sätta ramarna för sitt arbete. Har chefer inte denna förmåga att skapa dessa ramar för arbetet kan istället en ohållbar arbetssituation utvecklas. En avgörande faktor för dessa gränsdragningar är hur tillgänglig chefen tillåter sig att vara via telefon och mejl. Andrén (2018) belyser att detta krav på tillgänglighet är högre bland chefer jämfört med andra högskoleutbildade anställda. Resultatet av detta krav på tillgänglighet innebär således att chefsens arbete utökas och fortsätter i hemmet på helger och kvällar. Rapporten påvisar även att ungefär 63% av cheferna kortar ner sina luncher, arbetar mycket övertid och tar med arbete hem varje veckoslut på grund av ett pressat tempo. Dock synliggör rapporten att dessa chefer även uppger sig ha hög kontroll över sitt arbete, vilket kan uppfattas som en balanserande faktor för att cheferna inte utvecklar en arbetsrelaterad ohälsa.

I en kvantitativ undersökning av Ledarna (2012) påvisar resultatet tydliga skillnader mellan könen där 92% av de kvinnliga cheferna tog ut en lång föräldraledighet och endast 8% av de manliga cheferna<sup>1</sup>. Enligt SOU (2017) vittnar flertalet studier om att föräldraskapet påverkar den professionella karriären med olika effekter för kvinnor och män. Andelen män och kvinnor som besitter chefspositioner redovisas lika fram till 30-årsåldern. Efter detta ökar andelen män som besitter chefspositioner fram till 50-årsåldern samtidigt som andelen kvinnor som besitter chefspositioner inte har ökat och är oförändrad efter 30-årsåldern. Haas och Hwang (2000) redovisar för att arbetstagarens position har stor betydelse för individuella lösningar. O'Brien och Wall (2017) förklarar att män som besitter dessa positioner har en större förhandlingskraft för att möta motsättningar i arbetsgivare och kollegors attityd till föräldraledighet. Haas och Hwang (2009) beskriver i resultatet av deras studie att flertalet arbetsgivare anser att familjeprioritering som påverkar arbetet kan resultera i negativa förändringar av arbetsuppgifter samt karriärsutveckling. Arbetsgivaren ansåg sig inte ha något ansvar för arbetstagarens

---

<sup>1</sup> Vid beskrivning av föräldraledighetslängd används kort föräldraledighet vid 0–8 månader och lång föräldraledighet vid 8 månader och uppåt

möjlighet att kombinera arbete och familj, utan ansåg snarare att ansvaret låg på individen och dennes familj. Internationell forskning genomförd av Allen, Russel och Rush (1994) samt Allen och Russel (1999) redovisar i studieresultatet att högpresterande män som tagit ut en föräldraledighet på två månader inte drabbades av några negativa följder av organisatoriska belöningar eller förtroendet från arbetsgivaren. Dock visade resultatet att män som tog ut en längre föräldraledighet uppfattades som mindre engagerade i arbetet samt att de gick miste om arbetsrelaterade avancemang.

Sammanfattningsvis påvisar således ovan beskrivna forskning att chefers krav på tillgänglighet innebär att cheferna kortar ner luncher, arbetar mycket övertid samt arbetar i hemmet på kvällar och helger. Vidare synliggör forskningen en skillnad bland cheferna där 92% av kvinnliga chefer och endast 8% av manliga chefer tog ut en lång föräldraledighet. Samtidigt belyser forskning att manliga chefer besitter större förhandlingskraft att möta arbetsgivarens motsättande attityder till föräldraledighet än kvinnliga chefer. Denna tidigare forskning som redovisar för karriäravancemang och föräldraskap kommer vara behjälplig i denna uppsats för att skapa förståelse för hur chefer i små och medelstora företag uppfattar att deras chefsavancemang påverkats av föräldraledigheten.

### **2.3 Konsekvenser av ojämna fördelning av föräldraledighet**

Konsekvenserna med ojämna fördelning av föräldraledighet är att kvinnor kan upplevas som en riskfylld arbetskraft genom att de tar större ansvar för hem och barn, vilket leder till fler deltidsarbetande kvinnor och därmed försämrad löneutveckling (SOU, 2017). Ivarsson (2001) belyser att detta resulterar i ett homosocialt urval i rekryteringsprocessen genom att arbetsgivare och rekryterare kan inneha föreställningen att kvinnor som grupp tenderar att avsluta sin anställning tidigare än män i förmån för barnafödande. Vidare motverkar detta kvinnors möjlighet att inta positioner som kan leda till karriäravanceringar. Enligt SOU (2017) kan arbetsgivare ur ett ekonomiskt rationellt perspektiv främja män gällande karriäravancemang och löneutveckling för att inte riskera ovan nämnda frånvaron.

Enligt Duvander et al. (2015) och SOU (2017) är det vanligare att kvinnor minskar sin förvärvsinkomst och utvecklingstakt efter att de blivit föräldrar medan en motsatt utveckling sker för män, denna skillnad ökar desto högre löner kvinnan och mannen har. Angelov et al. (2013) beskriver att förlusten av kvinnors inkomst blir större om föräldraledigheten är förlagt över en längre tid. Dock redogör O'Brien och Wall (2017) att den sociala acceptansen för föräldraledighetsfördelningen minskar om det är kvinnan som tar ut en kortare ledighet och

mannen en längre ledighet. Expertgruppen för studier i Offentlig Ekonomi [ESO] redovisar ur en studie om löneutveckling och barnafödande att desto högre jämställt uttag av föräldrapenning desto bättre löneutveckling får kvinnan, dock är sambandet för männen av motsatt resultat. Utöver det minskar sannolikheten att män tillskrivs egenskaper att vara oengagerad i arbetet på grund av uttag av en längre föräldraledighet när föräldraledigheten mellan kvinnor och män utjämnas. SOU (2017) vittnar om att framtida konsekvenser av en jämn föräldraledighetsfördelning kan resultera i att även fäder möter en negativ utveckling av karriär, arbetstid och löner. Genom detta skapas dock en jämställdhet mellan föräldrarna samt övergripande mellan kvinnan och mannen i samhället.

Sammanfattningsvis påvisar således ovan beskrivna forskning att konsekvenserna med ojämn fördelning av föräldraledighet är att kvinnor kan upplevas som en riskfylld arbetskraft vilket i sin tur kan generera en homosocial rekryteringsprocess. Arbetsgivare kan därav premiera manliga arbetstagare ur ett ekonomiskt rationellt perspektiv gällande karriäravancemang för att inte riskera att en kvinnlig arbetstagare blir frånvarande från arbetet på grund av barnafödelse. Dessa konsekvenser som forskningen redovisar för, tillsammans med genusteorier kommer vara behjälpliga att analysera likheter och skillnader av arbetsplatsens attityder i förhållande till kvinnliga och manliga chefers uttag av föräldraledighet.

## **2.4 Teorisammansfattning**

Ovan presenterad teori utgår dels från de genusteorier som förklarar hur kvinnliga och manliga könsroller utvecklats från och med industrialiseringen och hur detta har påverkat könsnormerna inom den privata- och offentliga sfären (Goldscheider, et al., 2015). Från ett HR-perspektiv kommer genusrevolutionen och dess förklaring av könsroller användas som ett teoretiskt verktyg i uppsatsen för att förklara kvinnliga och manliga chefers uppfattning av möjligheten att kombinera chefskap och föräldraskap. Den positiva utvecklingen av fäder som tar ut föräldraledighet indikerar statistiskt på ett samband med att Sveriges föräldraledighetslag infördes 1974 (Haas, et al., 2008). Dock argumenterar Goldscheider, et al., (2015) för att denna mer jämställda fördelning av föräldraledigheten inte endast kan förklaras ur dessa politiska stödåtgärder utan yrkar på att förändringen av könsrollerna bidragit till en ökad jämlikhet. Acker (1990) beskriver att organisationerna bevarar och legitimerar den rådande hierarkiska könsegregeringen genom att manliga värderingar sätter kulturen i organisationen. Acker (2006) beskriver att bristande jämställdhet i organisationer blir förbisedd genom att män vanligtvis tenderar att inte se det privilegium de besitter, genom detta tenderar frågan om bristande



jämställdhet mellan könen att förbises i organisationer. Dessa manliga värderingar innebär att kvinnliga arbetstagare tilldelas mindre betydelsefulla arbetsuppgifter, lägre befattning, status och inkomst än manliga arbetstagare. Ivarsson (2001) som forskat om genus i förhållande till chefavancemang belyser att det enbart är kvinnliga chefer som anser att en stödjande partner är en förutsättning för att kunna avancera i karriären. Manliga chefer anser inte att en stödjande partner är nödvändig för att avancera och uttrycker i större utsträckning att de kan fatta ett karriärs- och befordringsbeslut oberoende av sin partner. För att förstå hur kvinnliga och manliga chefer resonerat kring sitt beslut angående föräldraledighet kommer teorier om traditionella könsnormer användas som ett teoretiskt verktyg i uppsatsen.

I internationell jämförelse är Sverige en förebild inom föräldraledighetspolitiken på grund av landets föräldraledighetslagar, trots detta har ovanstående teorigenomgång redovisat för att Sverige inte har uppnått en jämställd föräldraledighetsfördelning. Försäkringskassan (2013) redogör för att kvinnor 2017, oavsett inkomst och utbildningsnivå, tar ut majoriteten av föräldrapenningdagarna. Samtidigt råder en diskussion om möjligheten att individualisera föräldraledigheten, innebörden av detta är att reservera samtlig beviljad föräldraledighet jämnt mellan föräldrarna. Svenska staten har tidigare tagit en negativ ställning till förslaget med motivationen att förslaget inte är relevant då familjerelaterade ställningstaganden som detta är privata. I motsats förespråkar andra barnperspektivet och anser att en individualisering av föräldraledigheten hade gynnat jämställdhetsutvecklingen (Roth, 2011). Dessa forskningsresultat kommer därav användas som ett analysverktyg genom att delar av uppsatsen avser att försöka förklara chefers uppfattning av arbetsplatsens attityder gentemot föräldraledighet. I detta avseende har uppsatsen ett snävare fokus på chefer i små och medelstora företag som kan kompletta övergripande forskning som berör stora företag.

En eventuell konsekvens av att arbetsgivaren inte arbetar aktivt för ett jämställt föräldraskap på arbetsplatsen kan visa sig genom svårigheter med kompetensförsörjningen (Kennerberg, 2007). För att illustrera denna tes förklarar Ivarsson (2001) att homosociala urval i rekryteringsprocessen sker där arbetsgivare har föreställningen att kvinnor tenderar att avsluta sin anställning tidigare än män i förmån för barnafödande. Vidare belyser Kennerberg (2007) att det är modern som byter till en arbetsgivare som möjliggör för kombinationen av föräldraskap och arbetsliv i större utsträckning än fadern.

Slutligen redovisar André (2018) att chefskapet som yrke kräver en hög grad av tillgänglighet där cheferna i undersökningen tenderar att jobba över hemifrån på kvällar och helger. Samtidigt

som forskningen synliggör att svenska arbetsgivare inte arbetar aktivt med främjande stödprogram belyser SOU (2014) konkurrens fördelar hos de arbetsgivare som arbetar aktivt med anställdas möjlighet att kombinera familj- och arbetsliv, där arbetsgivaren främst attraherar välutbildade yngre kompetenser.

### **3 METOD OCH MATERIAL**

*I detta avsnitt presenteras och motiveras forskningsmetod samt urval och avgränsningar. Vidare presenteras redogörelsen för genomförandet, analysmetoder och databearbetning. Slutligen presenteras en metoddiskussion som redogör för studiens tillförlitlighet och giltighet med tillhörande forskningsetiska aspekter samt en avslutande redogörelse för studiens eventuella brister och svårigheter i genomförandet.*

#### **3.1 Kvalitativ metod**

Studiens syfte är att undersöka hur kvinnliga och manliga chefer upplever möjligheten att kombinera föräldraskapet och chefskapet samt hur könsrelaterade mönster i förhållande till detta kan förklaras utifrån genusteorier. För att skapa denna förståelse inom ämnet kartläggs chefers subjektiva upplevelser genom den kvalitativa metoden. Enligt Yin (2013) samt Bjereld, Demker och Hinnfors (2009) har en kvalitativ forskning som syfte att ge förståelse för människors upplevelse av specifika omständigheter i en kontext, detta för att få en uppfattning om hur människor agerar i en specifik miljö. Tjora (2012) belyser att de kvalitativa studierna vanligen förhåller sig till ett tolkande paradig med fokus på informanternas upplevelser och betydelsebildning samt vilka konsekvenser betydelseerna får. För att kunna besvara studiens syfte lämpar sig därav den kvalitativa metoden för att studera djupa underliggande strukturer och mönster som kan upplevas problematiskt vid kombination av föräldraledighet och arbetsliv.

##### **3.1.1 Metodologiska val**

Genom att syftet med uppsatsen är att skapa en förståelse för hur chefer uppfattar att föräldraledigheten påverkar karriäravancemanget skapades denna förståelse ur respondenternas subjektiva upplevelser som sammanställdes i en detaljerad empiri. I detta avseende har därav studiens forskningsmetod delvis inspirerats av den fenomenologiska forskningen för att beskriva respondenternas upplevelser av undersökningsämnet. Enligt Denscombe (2018) betonar fenomenologi som forskningsstil subjektivitet, beskrivning, tolkning och medverkan som härleds till människors uppfattningar eller åsikter, attityder och övertygelser samt känslor och emotioner. Detta perspektiv lämpade sig därav för den delen av studien som var beroende av en empirisk grund som möjliggjorde vidare analys av hur föräldraledigheten påverkar olika aspekter av karriäravancemanget. Dock användes fenomenologin enbart som inspiration genom att det huvudsakliga studiesyftet inte var att återge en grundlig beskrivning av ett visst fenomen eller att förklara en gemensam social verklighet. Inom den fenomenologiska forskningen belyser Langemar (2008) att syftet vanligtvis är att leverera en generell beskrivning av ett

fenomen utifrån respondenternas konkreta upplevelser av fenomenet. Detta hanterar forskaren genom att söka gemensamma nämnare i respondenternas konkreta beskrivningar varpå tillvägagångssätt benämns som en reduktion av beskrivningen för att tydliggöra den generella substansen av fenomenet. Dessa beskrivningar var därmed inte tillräckliga när studiens syfte avsåg att identifiera och analysera mönster från empirin som sedermera skulle generera en förståelse av föräldraledighetens påverkan av karriäravancemang. Enligt Aspens (2013) kan den fenomenologiska ansatsen endast redovisa för respondentens livsvärld så som subjektiva upplevelser, tankar och uppfattningar även kallat; den första ordningen. Andra ordningens konstruktion användes därav som ett synsätt för att identifiera de strukturer som inte förklarades direkt ur respondentens livsvärld men som skulle förstås i samband till respondentens givna meningsstrukturer. Detta komplement var nödvändigt då det fenomenologiska perspektivet inte kunde besvara studiesyftet vilket är att uppmärksamma samhällstrukturella mönster i förhållande till genus som inte enbart genererar beskrivningar utifrån en individnivå. Genom att studiens insamlade empiri utgjorde den beskrivning som analyserats gentemot vetenskapliga teorier, kommer valet av detta metodologiska tillvägagångssätt förklara studiesyftet på en högre abstraktionsnivå.

Genom att studien har syftet att besvara hur kvinnliga och manliga chefer upplever möjligheten att kombinera föräldraskapet och chefskapet har analysen tagit avstamp i respondenternas utsagor som sedan granskats mot den teoretiska referensramen för att frambringa mönster och förklaringar. Bjereld et al. (2009) beskriver att den abduktiva processen innebär att forskaren skiftar mellan praktik, empiri och teori med syftet att få förståelse av studerad problematik. Vid kombinationen av det fenomenologiska perspektivet och andra ordningens konstruktions krävdes därav en växelverkan mellan den insamlade empiriska materialet och den teoretiska kunskapskartläggningen. Genom denna abduktiva process har dels den fenomenologiska beskrivningen fått förklaringar ur teorin samtidigt som vetenskapliga teorier har genererat att ytterligare mönster kunnat utskiljas från respondenternas utsagor.

### **3.2 Urval och avgränsningar**

Denscombe (2018) belyser att syftet med att göra ett urval ur undersökningspopulationen är att få ett representativt urval eller ett explorativt urval. Inför studien har ett explorativt urval använts genom att infallsvinkeln förknippas med småskalig forskning och kvalitativa data. Genom att undersökningsområdet är relativt utforskat motiveras det explorativa urvalet ytterligare då urvalet ger forskare möjlighet att generera nya insikter och information. Yin

(2013) beskriver vidare att urvalet inom den kvalitativa forskningen oftast sker medvetet, vilket benämns som ett avsiktligt urval. Syftet med att anta specifika datainsamlingsenheter är undersöka den data som har högst relevans för undersökningsämnet. Samtidigt är det av lika stor vikt att urvalet eftersträvar att ett brett spektrum av information och perspektiv på undersökningsämnet.

### **3.2.1 Urvalskriterium och urvalsmetod**

Urvalskriteriet för studien var att respondenterna ska arbeta på små och medelstora företag, vilket innebar företag som sysselsätter färre än 250 personer och inte överstiger en omsättning på 50 miljoner euro per år eller en balansomslutning som inte överstiger 43 miljoner euro per år (Europeiska kommissionen, 2016). Detta var motiverat av att majoriteten av tidigare forskning är av kvantitativ metod och fokuserat på stora företag. Respondenterna skulle vidare arbeta i chefsbefattning på företaget, vilket innebar motsvarande chefsbefattningar som är mellanchefer och högre. Kriteriet av chefsbefattning motiverades av arbetsuppgifternas komplexitet, kompetensnivå och eventuell arbetslivserfarenhet som säkerställde att ett karriäravancemang genomförts hos respondenten. Det slutliga kriteriet var att respondenterna skulle vara föräldrar och under sitt arbetsliv tagit ställning till uttag och fördelning av föräldraledighet. Detta kriterium motsvarades av studiens aktuella frågeställning, vilket är huruvida föräldraledigheten påverkar chefers möjlighet till karriäravancemang.

Studiens urval baserades på ett bekvämlighetsurval, vilket Denscombe (2018) beskriver som ett urval som är fördelaktigt vid småskaliga forskningsprojekt där forskarna har begränsade ekonomiska och tidsmässiga resurser. Inför studien kontaktades små och medelstora företag som hade anställda som överensstämde med studiens urvalskriterium. Valet av urvalsmetod motiverades av att uppsatsförfattarna genom tidigare kartläggning av forskning har upptäckt att den aktuella forskningsfrågan tidigare endast bedrivits på stora företag. Genom att studien verkar jämförande för att kartlägga könsrelaterade mönster, var därför ett önskvärt respondentantal fem kvinnliga och fem manliga respondenter.

### **3.3 Genomförande**

Datainsamlingen för undersökningen genomfördes av tio semistrukturerade djupintervjuer varav fem kvinnliga och fem manliga respondenter där intervjuerna varade i ungefär en timme. Eftersom det förelåg en risk att undersökningsområdet kunde uppfattas som ett känsligt ämne för respondenterna var det av stor betydelse att en korrekt intervjumetod användes. Av den anledningen valdes intervjumetoden djupintervjuer, som enligt Tjora (2012) lämpar sig för

teman där anställdas personliga erfarenheter och känslor är av stor betydelse, särskilt om det finns erfarenheter som är svåra att prata om. För att förbereda respondenterna inför intervjun skickades ett informationsbrev ut till respektive respondents mailadress ungefär ett dygn före respektive intervjutillfälle (se bilaga 1). I informationsbrevet kunde respondenterna läsa om studiesyftet, varför undersökningen genomfördes samt kontaktuppgifter till ansvariga för studieprojektet. För att skapa en sådan avslappnad intervjusituation som möjligt intervjuades respondenterna enskilt med en intervjuledare, vilket Tjora (2012) belyser är en förutsättning för att skapa en intervjusituation så likt ett samtal som möjligt.

Tjora (2012) och Denscombe (2018) belyser att forskaren bör undvika de mest känsliga områdena i början på djupintervjun och tillåta respondenterna att bli bekanta med intervjusituationen innan dessa områden behandlas. Av den anledningen inleddes intervjuerna med att respondenterna fick förklara en övergripande bakgrund gällande deras chefsavancemang. Vidare inriktade sig intervjun mot förutbestämda teman gällande föräldraledighet, karriäravancemang och arbetsplatsens attityder mot uttag av föräldraledighet. Med stöd av en intervjuguide (se bilaga 2) användes vidare tratt-tekniken genom intervjuerna, vilket Langemar (2008) förklarar som en teknik där forskaren inledningsvis ställer breda och öppna frågor för att sedan bli specifika i slutet av intervjun. Denna metod är fördelaktig när forskaren är intresserad av de spontana svaren som framkommer vid en öppen och bred fråga, eftersom de spontana svaren anses vara det respondenten upplever som viktigast. I slutet av intervjuerna sammanfattade intervjuledaren kortfattat samtalet och tillfrågade respondenten om denne ansåg att något relevant inte framkom i samtalet. Slutligen informeras respondenten att denne kommer få ta del av det slutgiltiga resultatet vid studieprojektets avslut.

### **3.4 Analys och bearbetning**

För att besvara studiesyftet, vilket avser att generera en förståelse av hur kvinnliga och manliga chefer upplever möjligheten att kombinera föräldraskap och chefskap, var en tematisk analys av respondenternas subjektiva upplevelser behjälplig av den andra ordningens konstruktion för att analysera strukturella teorier i förhållande till genus. Analysprocesserna tolkning, strukturering och komprimering hanterades följande; struktureringen gjordes genom en ordagrann transkribering av det inspelade materialet där noteringar av respondentens tonläge och förekomst av ironi noterades i texten för att undvika misstolkningar vid analysen. Vid transkribering oidentifierades respondenterna och tilldelades ett nummer som dokumenterades intill kvinnligt eller manligt kön på separat dokument för inbokade intervjuer. Inspelningarna

som spelades in på en fingeravtrycksskyddad telefon raderades direkt efter transkribering. Vidare innebar struktureringen att uppsatsförfattarna enskilt bearbetade materialet, markerade den text som besvarade frågeställningarna och slutligen sorterade citat utifrån preliminära teman. Detta beskriver Langemar (2008) som en form av tolkning genom att varje dataenhet anses utgöra en innebörd som kan kategoriseras under en större enhet.

För vidare komprimering av datamaterialet jämfördes och diskuterades de enskilda struktureringarna av materialet vilket resulterade i att nya tematiseringar skapades. Langemar (2008) påpekar att en ombearbetning och reducering genererar det relevanta innehållet av materialet tydligare. Därefter granskades varje tema i förhållande till det transkriberade materialet för att fylla varje tema med tillhörande relevant text och citat. De preliminära tematiseringarna har efter insikt och reflektion modifierats och utvecklats inför den slutgiltiga definitionen på varje tematisering. Slutligen sammanfattades materialet med uppsatsförfattarnas egna ord där citat användes för att belysa konkreta exempel för varje tematisering. Dessa slutgiltiga definitioner låg till grund för att analysera andra ordningens konstruktion vilket resulterade i att ett orsakssamband kunde urskiljas. Detta innebar att tematiseringarna relaterades till varandra vilket skapade en sammanfattande helhet av materialet, som sedermera även utgjorde resultatet i uppsatsen.

### **3.5 Etisk forskning och förhållandesätt**

Det är framförallt fyra principer etik-kommittén bedömer forskningen utifrån: Att respondenternas intressen skyddas vilket innebär att respondenternas privatliv måste respekteras samt att forskaren bör undvika onödigt intrång vid datainsamlingen. Vidare ska den information som tillkännages till forskaren hanteras konfidentiellt och inte föras vidare till andra intressenter eller respondenter inom forskningsprojektet. Respondenterna bör delta i studien frivilligt och vara baserat på ett informerat medgivande. Detta innebär att respondenter inte får tvingas till en medverkan i ett forskningsprojekt, respondenterna ska ha tillhandahållit en grundlig information som baserat deras beslut om att delta i forskningen. Forskaren bör hantera forskningsprojektet på ett transparent och ärligt tillvägagångssätt med respekt för studien. Forskaren förväntas även hantera data på ett ärligt, opartiskt och objektiva sätt. Forskaren bör även inneha tillräcklig kompetens och erfarenhet för att respondenterna inte ska riskeras komma till skada (Denscombe, 2018). Hur de forskningsetiska principerna har hanterats under genomförandet av studien presenteras och diskuteras under nedanstående rubriceringar i metodavsnittet.

### **3.6 Tillförlitlighet, förförståelse och avgränsning**

Inför studien framställdes en kunskapskartläggning av forskningsfältet vilket sedermera genererat en förförståelse om hur kvinnliga och manliga chefer upplevde möjligheten till att kombinera föräldraskap och chefskapet. Enligt Tjora (2012) kan förarbetet förenkla att korrekta frågor ställs vid den empiriska datainsamlingen för att utveckla det befintliga forskningsområdet. Vidare beslutades det att avgränsa forskningsområdet till den offentliga sfären och bortse från den privata sfären, vilket genererade objektivitet genom att tidigare forskning inte påvisade något resultat för denna avgränsning. Den privata sfären syftar huvudsakligen på begreppen barntillsyn samt hushållssysslor, dock anser Bonke och Esping-Andersen (2009) att även dessa begrepp har starka incitament för att studeras separat. För att kartlägga relevant forskning ur ett HR-perspektiv har därav endast begreppet barntillsyn i förhållande till chefskap beaktats. Det förelåg dock en risk att analysen av materialet skulle indikera på ofullständiga slutsatser genom att kunskapsöversiktens resultat redogjorde för ett samband mellan den privata och offentliga sfären. Vid analysen framkom dessa incitament som sammankopplade dessa två sfärer, vilket var förutsättningen av en stöttande partner eller mor/far-förälder för att möjliggöra karriäravancemang. För att hantera detta samt möjliggöra analysen av detta mönster ur den andra ordningens konstruktion kompletterades den teoretiska delen med forskningsresultat inom området.

#### **3.6.1 Tillförlitlighet och urval**

I resultatavsnittet framställs direkta citat, vilket enligt Tjora (2012) förstärker undersökningens trovärdighet då intervjupersonens röst tydliggörs ända fram till läsaren. I citat där talspråk eller känslig information förekommer har dessa citat justerats och omformulerats för att uppnå entydighet och bli mer lättförståeliga. Exempel på omarbetade talspråk är ”ba” till ”bara” och ”aa” till ”ja”. Känslig information är exempelvis namn på barn eller företagsinformation som riskerar anonymiteten hos respondenterna. I citaten framkommer enbart information som är väsentliga för studien. Detta innebär således att icke relevant information samt information som kan riskera respondenternas anonymitet är borttagen vid angiven markering: ”/.../”.

Företagen som respondenterna arbetar på valdes genom kriteriet ”små och medelstora företag” och har förutom det ingen primär betydelse för resultatet. Vidare incitament för att studera små och medelstora företag var det ekonomiska perspektivet där arbetsgivare enligt Ivarsson (2001) tenderar att undvika fastställandet av arbetskraft som är i fertil ålder. Genom att föräldraledigheten kan påverka organisationer ekonomiskt i form av produktionsbortfall och



rekryteringskostnader kan föräldraledigheten vara problematiskt för mindre företag. Detta urval av företag kan därför klargöra för HR-medarbetaren vilka problematiska ekonomiska överväganden som kan uppkomma vid situationer som rekrytering, kompetensförsörjning och organisatoriska beslut. Studien är inte bunden av de specifika respondenterna i denna empiriska undersökning. Därav kan andra respondenter delta i undersökningen så länge dessa uppfyller studiens urvalskriterium. Resultatet påverkas således inte av de aktuella respondenterna, däremot har empirin skapats av subjektiva erfarenheter samt arbetsplatsens attityder mot uttag av föräldraledighet. Av den anledningen kan inte resultatet generaliseras samt att resultatet kan ändras om studieprojektet genomförs en gång till med andra respondenter. Genom komplementet av den andra ordningens konstruktion kan dock studiesyftet förklaras på en högre abstraktionsnivå.

### **3.6.2 Giltighet och datainsamling**

Giltighet i kvalitativ forskning innebär att forskaren bedömer om de svar det empiriska materialet genererat besvarar frågeställningarna som undersökts (Tjora, 2012). Genom studien bearbetades teorier, perspektiv samt tidigare forskning inom undersökningsområdet för att generera tydliga aktuella resultat. Däremot har majoriteten av tidigare forskning resultat genererats ur en kvantitativ metod, vilket innebär att denna studies resultat inte kan jämföras med tidigare undersökningsresultat. Payne och Williams (2005, refererad i Tjora, 2012 s. 167) förklarar att generalisering inom kvalitativ forskning bör beaktas noggrant med anledning till risken att läsaren förutsätter en generaliseringspotential som inte forskaren tagit ställning till. Genom detta är det av betydelse att betona att studiens resultat är knutet till miljön inom denna undersökning samt att generaliseringen är begränsad till en bestämd tidsperiod. Vidare är studien både resurs- och tidsbegränsad med ett lågt antal av respondenter vilket innebär att studien inte går att generalisera i samma grad som om studien genomförts med en kvantitativ metod innehållande flera kvantiteter.

### **3.6.3 Aspekter av det metodologiska synsättet**

En svaghet med fenomenologi är att tillvägagångssättet saknar vetenskaplig stränghet, som objektivitet, analys och mätning. Med anledning till fenomenologins detaljrika och beskrivande utgångspunkt kan det förekomma beskyllningar om att tillvägagångssättet inte tillhandahåller någon analys (Denscombe, 2018). Ur detta argument har studien inspirerats av den andra ordningens konstruktion för att analysera dessa beskrivningar mot de vetenskapliga teorierna för att besvara studiesyftet på en högre abstraktionsnivå. Ytterligare en svaghet inom

fenomenologin är tveksamheten gällande om forskare kan bortse från sina förhandsantaganden, vilket kan resultera i opålitliga resultat (Denscombe, 2018). Genom analysen av den strukturella problematiken som framkommer av empirin har befintliga vetenskapliga teorier fastställt resultatet vilket ökar studiens objektivitet. Förhållningssättet för den andra ordningens konstruktion förstärker även studiens tillförlitlighet med anledning av den analytiska växelverkan som skett mellan teori och empiri. Genom valet av tematisk analys var en kritisk faktor hur tematiseringen av empirin hanterades, genom att tematiseringen i ett första steg skedde individuellt skapades ett underlag för att diskutera vad materialet påvisade. Genom detta tillvägagångssätt krävdes det ytterligare granskning av intervjutranskriberingarna vilket resulterade i en god kännedom av materialet. Detta genererade tematiseringar som inte styrdes av intervjuguiden, vilket Langemar (2008) belyser är särskilt viktigt vid studier med få respondenter.

## 4 RESULTAT OCH ANALYS

*I detta avsnitt presenteras resultaten från den empiriska undersökningen som består av tio sammanställda djupintervjuer genomförda med fem kvinnor och fem män. Resultatet är vidare presenterat under fem olika teman. Vid likheter mellan kvinnor och män är dessa resultat sammanställda under varje tema. Finns skillnader presenteras dessa separat efter påvisade likheter. Följt efter resultaten i varje tema presenteras en tillhörande analys för det aktuella temat. Vidare är analysen framtagen med hjälp av de teoretiska verktygen som identifierats under teoretiska referensramen för att synliggöra eventuella samhällsstrukturer genom den andra ordningens konstruktion.*

### 4.1 Arbetsplatsens möjliggörande för att kombinera föräldraledighet och arbete

Respondenternas uppfattningar är att chefers uttag av föräldraledighet skulle främjas av att organisationen tillhandahåller fungerade rutiner och policys gällande uttag av föräldraledighet. Majoriteten av respondenterna i varje kategori påtalar även att en rutin gällande vikarie hade underlättat deras uttag av föräldraledighet. I dagsläget har dock ingen av de intervjuade någon föräldraledighetspolicy på deras nuvarande arbetsplats. Resultaten visar dock på att mindre än hälften av respondenternas tjänst ersätts med en vikarie under föräldraledigheten.

*”Jag fick en vikarie som gick med mig sista månaden så jag kunde lämna över allting. Så det hängde inga lösa trådar och någonting. Utan jag kunde verkligen sen gå hem och bara vara förälder.”* (Kvinnlig respondent)

*”Det fick jag lösa /.../ jag fick försöka hitta en vikarie som vikarierade för mig och göra mina arbetsuppgifter. Det var ett ganska litet företag så de hade inga sådana typer av rutiner.”* (Manlig respondent)

Flertalet av respondenterna anser att större organisationer är bättre på att uppmuntra till uttag av föräldraledighet, tillskillnad från små och medelstora företag. Detta genom att större företag anses ha bättre fungerade rutiner samt en stabilare ekonomi.

*”Det var ett litet företag med kanske inte helt uppstyrda policys och rutiner på det viset.”* (Kvinnlig respondent)

*”På det här företaget så upplever jag att det blir problematisk att vara föräldraledig. Inte för att organisationen inte vill att jag ska vara föräldraledig utan för att vi är så små. /.../ Då blir*

*det för sårbart när jag är borta, även om vi har ersättare. Verksamheten kommer flyta på men det upplevs som avbrott i vissa saker för att företaget är för litet.” (Manlig respondent)*

Majoriteten av respondenterna uttrycker att uttaget av föräldraledighet även påverkas av förståelsen för att ha barn, främst hos högsta chef och ägare. Respondenterna antyder även att organisationens inställning till uttag av föräldraledighet blir mer accepterad om fler nyckelpersoner inom organisationen nyttjar sin föräldraledighet. Två respondenter från vardera kategori uttrycker:

*”Men jag tror det är enklare om man har barn själv /.../ Men sen finns det så klart chefer som inte har barn som pushar också.” (Kvinnlig respondent)*

*”Jag tror det kan påverkas av åldern av den högsta chefen på företaget faktiskt, och de som är ägare till företaget, hur de ser på det här. Jag tror det har en stor inverkan och om de just har fått barn /.../ det betyder nog mycket för företagets inställning, hur man ser på det, liksom hur tonen är i företaget. Jag tror att någon barnlös chef som är äldre och som är strikt och hård, att man inte ens vågar att prata om de här sakerna på samma sätt.” (Manlig respondent)*

Samtliga av de kvinnliga respondenterna uttrycker att de kände sig stressade under de perioder som de frånvarade från arbetsplatsen i samband med föräldraledighet. Flera respondenter vittnar om att stressen skapas genom rädslan att förlora sin roll samt vikten av att befästa sin plats på arbetet. Majoriteten av respondenterna vittnar även om att omställningen efter de fått barn skapar stress i jämförelse med tiden före barn.

*”Först i början när /.../ började på dagis så vart jag sjukt stressad. För jag var ju van att jag kunde vara på jobbet hur länge jag ville. Så jag fick ju sånåhåra stora ”5 kronor” med stressfläckar /.../ Sen är det ju självklart att man, i våran bransch, måste hela tiden på något sätt bevaka sin position. För det kommer ju hela tiden folk nedifrån som vill upp, som i alla branscher.” (Kvinnlig respondent)*

Fyra manliga respondenter belyser den ekonomiska aspekten som ett hinder för uttag av föräldraledighet. De förklarar att den ekonomiska situationen blir för påtaglig med en jämnt fördelad föräldraledighet med anledning till att de tjänar mer än modern. Respondenterna förklarar vidare att även deras uttag av föräldraledighet hade gynnats om arbetsgivaren tillskjuter en viss procent av lönen i samband med föräldraledighet.

*”För det första om jobbet hade betalt, det blir ju åter den här ekonomiska frågan. Som småbarnsförälder är ju då man är som mest ekonomisk beroende, så att jobbet hade betalat en del av ens föräldraledighet, alltså betalt upp den del man förlorar.”* (Manlig respondent)

Sammantaget påvisar resultatet att respondenterna anser att uttaget av föräldraledighet främjas genom rutiner och policys vid uttag av föräldraledighet, VD och ägare som har egna barn samt organisationens storlek. De kvinnliga respondenterna upplever dock att stressen som uppkommer vid frånvaro från arbetsplatsen är ett hinder till uttag av föräldraledighet, medan de manliga respondenterna anser att den ekonomiska aspekten hindrar ett längre uttag.

#### **4.1.1 Analys**

För att arbetsgivaren ska verka stödjande för en kombination av föräldraskap och arbete uppfattar respondenterna att fungerade rutiner och policys gällande uttag av föräldraledighet är av betydelse. Trots detta är det mindre än hälften av respondenterna som ersätts av en vikarie under deras frånvaro från arbetet samt att ingen av arbetsgivarna tillhandahåller en föräldraledighetspolicy. Respondenterna anser att detta beror på organisationens storlek genom att större organisationer erbjuder bättre rutiner för uttag av ledighet med anledning av dess stabila ekonomi. Trots detta belyser Haas och Hwang (2009) att sådana stödprogram även har låg prioritet i större företag. Den låga prioriteringen kan förklaras genom ett företags rådande könsasymmetri, vilket innebär att manliga värderingar präglar organisationen, trots att kvinnor idag har ett lika stort deltagande på arbetsmarknaden (Acker, 1990). Denna könsmärkning av organisationer som härleds ur traditionella könsuppdelningar mellan män och kvinnor påverkar därav hur organisationen stödjer åtgärder för att åtaganden i den privata sfären som exempelvis föräldraledighet. Om vi applicerar detta på vår studie kan vi urskilja att resultatet visade att företagen inte prioriterar stödåtgärder för ett jämställt uttag av föräldraledighet vilket även indikerar på att dessa företagsstrukturer präglas av manliga könsnormer.

Respondenterna i undersökningen anser att högre uppsatta chefer med egna barn är mer förstående till uttag av föräldraledighet än chefer utan barn. Detta med anledning till en ökad förståelse gällande barntillsyn. Tidigare forskning synliggör att företag som har en kultur som präglas av omsorg är mer stödjande till uttag av föräldraledighet. Generellt anser dock inte arbetsgivare att de har något ansvar för att underlätta och möjliggöra en kombination av de två variablerna, utan att ansvaret ligger på individen och dennes familj (Haas & Hwang, 2009). Trots detta vittnar de kvinnliga respondenterna om att frånvaro från arbetsplatsen skapar stress genom känslan av att behöva befästa sin roll på företaget, vilket kvinnorna sedermera ansåg

som ett hinder till uttag av en längre föräldraledighet. Enligt Acker (1990) och Holt et al. (2012) kan en förklaring vara att kvinnor får anpassa sig till ett arbetsliv som är konstruerat av mäns förutsättningar vilket innebär att arbetsplatsen struktur är bevarad från tiden då endast män befann sig i den offentliga sfären. SOU (2014) belyser vidare att kvinnor inte omfattas av samma rättigheter och möjligheter som män genom att kvinnor tidigare uteslutits från arbetsmarknaden.

De manliga respondenterna vittnar om att den ekonomiska aspekten är ett hinder till ett längre uttag av föräldraledighet och av den anledningen tilldelas deras partner en längre föräldraledighetsperiod. Det framkommer även att samtliga av respondenternas arbetsgivare följer de lagstadgade förmånerna gällande föräldraledighet, dock erbjuder arbetsgivarna inte några andra förmåner som möjliggör ett jämställt föräldraledighetsuttag. Haas och Hwang (2009) belyser att den organisatoriska ekonomin kan hindra organisationer att verka stödjande till fäders uttag av föräldraledighet. Företag tenderar dock att hindra uttaget om dessa förmåner försämrar företagets produktivitet, vilket kan likställas med förmåner som täcker upp förlorad inkomst vid föräldraledighet. Två manliga respondenter i undersökningen belyser att en mer jämställd ekonomi inom familjen skulle öka deras uttag av föräldraledighet. Dock belyser SOU (2014) att undersökningsresultat visar på att modern tar ut mer föräldraledighet trots att föräldrarna har en jämställd inkomst. Enligt Goldscheider et al. (2015) kan dessa undersökningsresultat förklaras genom genusrevolutionen och det ojämnt fördelade arbetsåtagandet inom den privata sfären. Trots ett jämställt arbetsåtagande i den offentliga sfären tar kvinnor ett större ansvarstagande än männen i den privata sfären. I vår undersökning kan vi därmed urskilja att arbetsplatsens attityder mot uttag av föräldraledighet påverkar kvinnor och män olika. Kvinnorna begränsas av attityder mot deras behov av att bevisa att de är en lämplig arbetskraft medan männen begränsas av attityder om att de är familjeförsörjare.

#### **4.2 Chefers krav på tillgänglighet**

Respondenterna vittnar om betydelsen för att arbetsplatsen tillhandahåller fungerande rutiner och policys gällande uttag av föräldraledighet. För att möjliggöra kombinationen mellan föräldraledighet och arbete har respondenterna ett behov att ta med sig arbetet hem för att undvika stress. Majoriteten av respondenterna uppger även att det har varit en utmaning att frångå arbetet helt och hållet under sin föräldraledighet. Respondenterna belyser även att kravet på tillgänglighet som deras position medför är en faktor som gör att kombinationen blir svår.

*”Så det krävs ju, på mindre företag en högre grad av tillgänglighet. Och det ringer liksom fortfarande, det är ingen som slutar att ringa och liksom undrar vart man är.”* (Kvinnlig respondent)

*”Men vissa dagar var jag hemma och telefonen började ringa liksom och man började hålla på med allt möjligt och sen slutade det med att man hade jobbat 5 timmar den dagen. Och då vart det knappt värt att ta ut någon föräldraledighet till slut.”* (Manlig respondent)

De kvinnliga respondenterna har tagit en sammanhängande föräldraledighet mellan fyra månader upp till ett år, direkt i anslutning till barnets födsel. Resultatet indikerar även på att de kvinnliga respondenternas uttag av föräldraledighet har ett samband med deras inställning och engagemang för arbetet. Ett flertal av de kvinnliga respondenterna belyser även vikten av att befästa sin roll på arbetsplatsen. En kvinnlig respondent uttrycker följande:

*”Man ville ju visa vad man går för och att man hejar på det man gör.”* (Kvinnlig respondent)

Männens föräldraledighetslängd varierar mellan några dagar upp till sex månader. Ledigheten var uppdelad och kunde bestå av antingen en kortare sammanhängande föräldraledighetsperiod, några dagar i veckan eller ett uttag i anslutning till skollov eller friluftsdagar. En manlig respondent avviker från mönstret, varpå han tagit ut föräldraledighet i nio månader, dock var detta på ett stort företag och hade inte en chefsbefattning under den aktuella tiden. Resultaten synliggör att majoriteten av de manliga respondenternas uttag av föräldraledighet har ett samband med företagets struktur. Detta med anledning till att företaget inte ska bli lidande av deras frånvaro eller för att männen besitter en nyckelposition med arbetsuppgifter som inte går att delegera bort.

*”Ju högre position du har så är inte vissa frågor... det är bara du som kan ta. En offert /.../ är ju bara jag eller /.../ som kan attestera, alltså skriva på. Det jobbet måste jag ju göra även fast jag har ledigt. Jag får en information och sen är det ju jag som skriver på dom, så man kopplar aldrig av till 100%. Det finns vissa grejer som jag inte kan delegera bort. Men utifrån min synvinkel så känns det inte betungande.”* (Manlig respondent)

Sammantaget påvisar resultatet att den totala längden av föräldraledighet påverkas av chefers krav på tillgänglighet, oberoende av kön. Majoriteten av respondenter anser även att en föräldraledighet inte innebär ledighet från arbetet. För att göra kombinationen möjlig har

männen valt en uppdelad form av föräldraledighet medan ett flertal kvinnor tagit ut en begränsad sammanhängande period för att sedan återgå till arbetet.

#### **4.2.1 Analys**

Resultatet synliggör att samtliga respondenter anser att kravet på tillgänglighet som chefskapet medför försvårar kombinationen mellan föräldraskap och arbete. Respondenterna vittnar om att de digitala kommunikationsverktygen medför en ständig uppkoppling, vilket resulterar i en problematik att inte ta med arbetet hem under föräldraledigheten. Andrén (2018) belyser att möjligheten att utföra arbete oberoende av tid och plats påverkar arbetstagare idag, speciellt chefer. Om inte chefer sätter ramarna för sitt arbete kan deras krav på tillgänglighet öka och en ohållbar arbetssituation skapas. Med anledning till att de kvinnliga respondenterna i vår undersökning känner ett behov av att befästa sin roll inom organisationerna och de manliga respondenterna anser sig själva som bärande individer för verksamheten, indikerar detta på att dessa ramar vara svåra att sätta för både manliga och kvinnliga chefer. Dock belyser Andrén (2018) att chefer som har hög kontroll över sitt arbete kan uppfattas som en balanserad faktor för att inte utveckla en arbetsrelaterad ohälsa.

Undersökningens resultat visar på att fördelningen av föräldraledighet ser olika ut jämfört mellan kvinnor och män genom att kvinnorna tar en längre föräldraledighetsperiod än majoriteten av männen. Ledarna (2012) undersökningsresultat synliggör att kvinnliga chefer tar ut 92% av en lång föräldraledighet i jämförelse med mannen som står för resterande 8%. De manliga respondenternas uttag av föräldraledighet i vår empiriska undersökning präglas av korta, utspridda perioder och kvinnornas uttag präglas av längre, sammanhängande perioder. Ingen respondent i någon av kategorierna har haft en sammanhängande föräldraledighet i mer än ett år, dock vittnar majoriteten av kvinnorna att en längre föräldraledighet hade kunnat påverka deras karriäravancemang negativt. Enligt Försäkringskassan (2013) och SOU (2017) kan denna fördelning förklaras genom att karriärsinriktade kvinnor tenderar att koncentrera deras uttag av föräldraledighet till en kort period för att inte förlora arbetsrelaterad kompetens. Haas och Hwang (2000) förstärker detta argument genom att familjeprioritering kan resultera i negativa förändringar av karriärutveckling. Dessa forskningsresultat kan förklaras genom att genusrevolutionens andra del ännu inte är komplett. Trots att kvinnor har samma arbetsåtagande som männen i den offentliga sfären är arbetsfördelningen fortfarande inte jämställd i den privata sfären, även fast mannen uppvisar ett ökat ansvarstagande (Goldscheider, et al., 2015). Om vi applicerar detta på våra studieresultat kan vi urskilja att de kvinnliga respondenterna vill



begränsa deras uttag av föräldraledighet för att anpassa sig till normerna i den offentliga sfären. Detta för att minska risken att föräldraledigheten ska påverka deras karriäravancemang negativt.

#### **4.3 Föräldraledighetens påverkan av chefavancemang**

Resultatet visar på att respondenterna har konstruerat privata lösningar för att möjliggöra kombinationen av föräldraskap och chefskap. Dessa privata lösningar härleds från att arbetsgivaren inte tillhandahåller någon föräldraledighetspolicy. Mönstret indikerar på att chefers ständiga krav på tillgänglighet genererar att respondenterna är beroende av en partner eller anhöriga för att möjliggöra kombinationen när arbetsplatsen inte tillhandahåller formella stödprogram. Däremot påvisar resultatet att de privata lösningarna ser olika ut beroende på kön, därav kan ett könsrelaterat mönster urskiljas.

Samtliga av de kvinnliga respondenterna betonar vikten av att inte frångå arbetet under en längre period. Två respondenter uttrycker en rädsla för att förlora sin tjänst i samband med en längre föräldraledighet, medan resterande tre respondenter menar att det handlar om plikttrogenhet till arbetsgivaren samt deras personliga inställning. Resultatet indikerar på att två av de fem kvinnliga respondenterna har en mamma som förtidspensionerade sig i syfte att möjliggöra kombinationen av föräldraskap och karriär. En kvinnlig respondent uttrycker:

*”Sen har ju jag haft väldigt tur också. För jag har ju världens bästa mamma som gick i pension, förtidspension, alltså med flit /.../ Så jag kunde ju ringa till henne, liksom från 6 på morgonen ”barnet är sjukt. Kan du komma?” Då stod hon i min hall en halvtimme senare. /.../ Jag brukar säga det till mina anställda ”skaffa aldrig barn utan att ha er mamma eller svärmor i närheten.” (Kvinnlig respondent)*

Resterande av de tre kvinnliga respondenterna har antingen haft en partner som tog den största delen av föräldraledigheten eller så har de fått hjälp av sina och/eller sambons föräldrar för att göra kombinationen möjlig. En kvinnlig respondent uttrycker:

*”Men jag har det ju ändå så bra med min man nu. Han är ju ledig mer och blir mer pappa än vad jag är mamma, eftersom jag är chef och gör karriär. Han är hemma mer.” (Kvinnlig respondent)*

Majoriteten av de manliga respondenterna vittnar om att den biologiska aspekten styrde deras uttag av föräldraledighet. De manliga respondenterna anser att det inte finns någon annan

förklaring till deras uttag av föräldraledighet, mer än att det är ett naturligt val då barnet behöver sin mamma den första tiden i livet.

*”Jag gav min partner dagar för hon var ju hemma med barnen i 1,5 år då, så jag gav ju henne lite dagar då. För första tiden är ju viktigast för barnet att mamman är i närheten med amning och alltihop.”* (Manlig respondent)

En man avviker dock från mönstret och menar att en möjlig förklaring till hans korta uttag av föräldraledighet berodde på rädslan att en längre föräldraledighet kunde resultera i förlorad makt på arbetsplatsen och förklarar:

*”Jag tror det handlar om att man inte vill lämna sitt jobb åt någon annan bara. Och sen kan det vara med att man inte känner sig trygg, att man känner att man tappar makt om man inte är här.”* (Manlig respondent)

Sammantaget skiljer sig kvinnliga respondenter mot manliga respondenter inom denna frågeställning. Kvinnliga respondenter upplever att stöttning från en partner eller anhöriga möjliggör kombinationen av föräldraledighet och chefskap. Ingen av de manliga respondenterna uttrycker att en stöttande partner var ett möjliggörande för kombinationen av föräldraledighet och chefskap.

#### **4.3.1 Analys**

I undersökningen vittnar respondenterna om att kombinationen av föräldraledighet och chefskap upplevs som svår. Resultatet synliggör ett mönster om att respondenternas chefavancemang underlättas genom att både kvinnliga och manliga chefer är i behov av en stöttande partner som tar ett stort ansvar för barntillsynen. Dock påvisar undersökningen att det enbart är kvinnorna som uttryckligen synliggör att en partner eller anhörig är nödvändig för att möjliggöra kombinationen av föräldraskapet och chefskapet. Enligt Klinth (2013) och Roth (2011) kan detta härledas till att mäns ledighet uppfattas som en rättighet istället för en skyldighet, vilket belyser att synen på arbetsfördelningen av hem och barn inte genomgått någon grundligare förändring. Ivarsson (2001) belyser vidare att kvinnan uppfattas som beroende av sin partner för att möjliggöra ett karriäravancemang, medan mannen är oberoende av sin partner för att fatta karriär- och befodringsbeslut. Kombinationen mellan familjeliv och avancemang i arbetslivet möjliggörs därav av olika förutsättningar beroende av kön. Goldscheider et al. (2015) belyser att kvinnan traditionellt haft ansvar för hem och hushåll

medan männen har varit familjeförsörjare. Att de kvinnliga och manliga respondenterna har olika argument till deras föräldraledighetsfördelning i vår undersökning kan förklaras genom att de traditionella könsnormerna påverkar hur föräldrar beslutar om föräldraledighetsfördelningen (SOU, 2014).

Ett flertal manliga respondenter förklarar vidare om att den förlorade inkomsten är en avgörande faktor till att föräldraledigheten gick över på deras partner. Dock belyser Moberg (2016) att beslutet om fördelningen enligt föräldraledighet även härleds till könsnormer och inte enbart kan förklaras som ett rationellt ekonomiskt beteende. Genom att män generellt har högre inkomst än kvinnor menar Acker (1990) beror på organisationers bevarande av könsasymmetrin. Ett resultat av detta är att män besitter mer betydelsefulla arbetsuppgifter och högre befattning vilket resulterar i högre status och inkomst än kvinnliga arbetstagare. De förändrade rollerna i samhället innebär således enligt Goldscheider et al. (2015) att kvinnor och män har ett jämbördigt åtagande i den offentliga sfären, men att kvinnans roll medför större krav. Samtidigt besitter kvinnan det största ansvaret inom den privata sfären, trots nödvändigheten att befästa sin roll på arbetsplatsen genom att inte frånvara från arbetet under en längre tid. Enligt Holt et al. (2012) kan detta härledas till att kvinnors arbetssituation är skapad av en historisk könsblind uppfattning av arbetsutförandet, vilket leder till att kvinnor ofta måste anpassa sig till ett arbetsliv som är konstruerat av mäns förutsättningar. Applicerar vi detta på våra undersökningsresultat indikerar det på att det nödvändigtvis inte innebär att den ojämna fördelningen av föräldraledigheten minskar trots att förlorad inkomst kompenseras.

#### **4.4 Arbetsplatsens attityder i förhållande till föräldraledighet**

Det empiriska materialet synliggör att samtliga av respondenternas arbetsgivare följer lagar och regelverk gällande föräldraledighet samt att arbetsplatsen attityder är uttalat positiva gällande ledigheten. Däremot återfinns ett mönster i det empiriska materialet som visar på att respondenterna anser att de underliggande attityderna är negativa. I det empiriska materialet går det att urskilja att de negativa attityderna skapas genom att arbetsgivaren inte tillhandahåller lösningar som möjliggör kombinationen av föräldraskap och chefskap, utan att cheferna på eget initiativ får konstruera privata lösningar för att deras chefavancemang inte ska påverkas av föräldraledigheten. Trots detta mönster uppgav respondenterna att varken deras nuvarande arbetsplatser eller arbetsplatserna de tog ut föräldraledighet på uppvisar en uttalad negativ inställning mot uttag av föräldraledighet. Respondenterna vittnar snarare om att majoriteten av arbetsplatserna har en uttalad positiv attityd mot uttag av föräldraledighet.

*”Det är ingen diskussion, det finns inte på kartan. Men självklart så. Men det är ju precis som att om någon blir sjuk så är det ingenting att snacka om. Men såklart kan det bli en irritation ”Vad sjutton! Blir den sjuk nu?”, lite så. I ett sådant här företag, i nutid, så finns det inte ens på kartan att det skulle kunna innebära någon försämring för någon som går hem och är föräldraledig, absolut inte.” (Kvinnlig respondent)*

*”Jag tror att det är accepterat, inte att man pushar åt ena eller andra hållet. Utan individen får gå in till närmsta chef och säga ”så här har jag tänkt”. Det är normalt eller vad som helst, en vardaglig sak har det blivit. Så det är jättebra.” (Manlig respondent)*

Trots att respondenterna vittnar om uttalade positiva attityder har ett flertal kvinnliga respondenter upplevt diskriminering relaterat till dess kön och föräldraledighet. En kvinnlig respondent förklarar att hon blivit nekad jobb under en provanställning när hon ansökte om en månads ledighet i samband med giftermål och smekmånad, trots att föräldraledighet inte kom på tal.

*”Då sa jag ”bara så att du vet så vill jag vara ledig. Jag kommer inte att ta något ledigt i sommar utan jag vill vara ledig i november för vi ska gifta oss och sedan ska vi åka iväg på smekmånad”. Då stirrade han på mig och så slog han näven i bordet och bara ”VAFAN! Jag vill inte ha några fler gravida kärringar i företaget”. Så då fick inte jag den tjänsten.” (Kvinnlig respondent)*

En annan kvinnlig respondent vittnar om att hon förhindrat diskriminering av en ansökande vid rekrytering. Denna respondent förklarar vidare att hon inte tror att arbetsgivaren hade anställt henne om hon ansökt i det livsskedet när hennes barn var små.

*”Nu fick hon det ändå utifrån att jag stod på mig men /.../ ”ja men ska hon inte ha snart igen? Är det inte dumt?” och jag bara ”så får man ju inte ens säga” Så att någonstans finns ju den här helt skeva bilden liksom. För jag bara ”men hade det varit en kille i samma ålder, hade ni ens tänkt då på att han har en ettåring hemma och kanske blir föräldraledig?” och nej det hade dom ju inte.” (Kvinnlig respondent)*

Majoriteten av de manliga respondenterna förklarar att äldre manliga kollegor har uttryckt sig negativt mot respondenternas uttag av föräldraledighet. En manlig respondent tillägger att hans uttag av föräldraledighet även kunde upplevas som en förmån som skapade avundsjuka hos andra manliga kollegor och uttrycker:

*”Ska han vara hemma i ett halvår? Det är väl ändå kvinnans sak”. Men det tror jag mer är bakåtsträvande om man säger så. De är runt 60 år och ja... har en annan kultur än vad jag har. /.../ Det är klart att det finns en massa avundsjuka för sådana föräldrar som har barn men inte kunnat ta ut föräldraledighet för de har fått barn för 30 år sedan.” (Manlig respondent)*

En annan manlig respondent förklarar att diskriminering inte förekommer på hans arbetsplats men att en längre ledighet kan bli problematisk och förklarar:

*”Vi sitter inte och tänker såhär ”hon är kvinna och hon är 25 år och hon kommer snart att skaffa barn och då kommer hon vara ledig” det är inget vi tänker på så. Men sen är det ju alltid någon som ska vara ledig en längre stund. /.../ det blir ju ett bekymmer som vi måste täcka upp och det är ju svårt att få tag på personal.” (Manlig respondent)*

Sammantaget påvisar resultatet att respondenterna upplever uttalade positiva attityder mot föräldraledighet på deras arbetsplatser. Dock anser majoriteten av respondenterna att underliggande negativa attityder förekommer mot föräldraledighet. Dessa attityder är upplevda genom diskriminering för kvinnor samt att männen vittnar om negativa kommentarer och uppvisad avundsjuka från manliga äldre kollegor gällande deras uttag av föräldraledighet.

#### **4.4.1 Analys**

Undersökningen indikerar på att organisationens attityder mot uttag av föräldraledighet är uttalade positiva, dock är upplevelserna att de underliggande attityderna är negativa. Majoriteten av de kvinnliga respondenterna har upplevt någon form av motstånd från organisationen gällande föräldraledighet. Ivarsson (2001) och SOU (2017) belyser att arbetsgivare och rekryterare kan ha en föreställning om att kvinnor tenderar att avsluta sina anställningar tidigare än män med argument till barnafödande och att detta sedermera försämrar kvinnors karriäravancemang. Andelen män och kvinnor i chefspositioner är till antalet lika många fram till 30-årsåldern, sedan förblir andelen kvinnliga chefer oförändrad, medan andelen manliga chefer ökar upp till 50-årsåldern. Trots detta belyser samtliga respondenterna i undersökningen att arbetsgivare inte erbjuder vare sig förmåner eller föräldraledighetspolicy för att underlätta och främja föräldraledighet. Enligt Roth (2011) anser svenska staten att fördelningen av föräldraledighet är en privat angelägenhet, vilket kan vara en faktor till att organisationer, oavsett storlek, inte främjar ett jämställt uttag. Tidigare forskning visar dock på att en individualisering av föräldraledigheten hade gynnat jämställdhetsutvecklingen (Roth, 2011).

Majoriteten av de manliga respondenterna vittnar även om att det finns underliggande attityder som indikerar på att en längre föräldraledighet anses vara negativt. Detta argument stärks genom att internationell forskning synliggör att fäder med ett kort uttag av föräldraledighet inte drabbades av några negativa följder av organisatoriska belöningar eller förtroendet från arbetsgivaren. Dock påvisar resultatet på att män som tog ut en längre föräldraledighet uppfattades som mindre engagerade i arbetet samt att de gick miste om arbetsrelaterade avancemang (Allen, Russel & Rush, 1994; Allen & Russel, 1999).

De manliga respondenterna i undersökningen belyser även att de enda kollegorna som uppvisar en skämtsam nedlåtande jargong mot respondenternas uttag av föräldraledighet är äldre män. Detta indikerar på att den samhällsförändring som skett har moderniserat arbetslivets attityder mot fäders uttag av föräldraledighet, vilket enligt SOU (2017) kan härledas till att företagen svarar upp till de kulturella och politiska samhällsförändringarna. Enligt Haas och Rostgaard (2011) kan detta ha ett samband med att arbetsplatserna börjat synliggöra faderskapet på arbetsplatsen.

De manliga respondenterna upplever inte att uttaget av deras föräldraledighet har medfört några negativa följder baserat på vare sig omfånget eller den skämtsamma jargongen. Enligt O'Brien och Wall (2017) kan detta resonemang förklaras genom att män som besitter chefspositioner har en större förhandlingskraft att möta motsättningar från både arbetsgivares och kollegors attityd mot föräldraledighet än kvinnliga chefer. I resultatet framkommer det vidare att det endast är de kvinnliga respondenterna som upplevt att det förekommer diskriminerande attityder mot föräldraledighet, vilket kan förklaras av Acker (2006) som belyser att bristande jämställdhet i organisationer blir synliggjord eller förbisedd beroende av betraktarens position. Forskaren beskriver att män vanligtvis tenderar att inte se det privilegium de besitter och ser därför bristande jämställdhet någon annanstans men inte i den miljö de själva befinner sig i.

Arbetsgivaren kan dock främja ett jämställt uttag av föräldraledighet genom att erbjuda individuella lösningar som underlättar kombinationen av familjeliv och arbete. Detta kan sedermera resultera i att manliga och kvinnliga arbetstagares karriäravancemang sker på lika villkor (Haas & Hwang, 2009; O'Brien & Wall, 2017). Vidare kan detta generera mer jämställda värderingar inom organisationer samt att kvinnor och män omfattas av lika rättigheter och möjligheter (Acker, 1990; SOU, 2014).

#### 4.5 Chefskapets påverkan av föräldraledigheten

Den empiriska undersökningen synliggör att kvinnliga och manliga chefer varit föräldralediga mellan några dagar upp till ett år från deras arbetsplats. Trots detta ångrar majoriteten av samtliga respondenter sitt omfång av uttagen föräldraledighet och förklarar att om de fått fler barn idag hade de tagit ut en längre föräldraledighetsperiod än tidigare.

*”Jag önskar att jag varit hemma längre och sen vara mer mammaledig när barnet är lite äldre också, för det tror jag nästan är viktigast också, att vara hemma. Göra saker mer med barnet och ta dom här föräldradagar när barnet har kommit upp lite i åldern.”* (Kvinnlig respondent)

*“Jag kunde aldrig koppla av och ägna fullt fokus åt barnet när jag väl var hemma. Det var nog det som gjorde att jag tog ut den lägre tiden med det sista barnet. Om jag fick ta beslutet idag hade jag tagit ut längre period med alla barnen.”* (Manlig respondent)

En av kvinnorna uttrycker att en längre ledighet hade varit svårt att ta ut under tiden hon fick barn, men att situationen i dagsläget hade sett annorlunda ut.

*”Men det är ju på grund av att nu har jag ju blivit varmare i kläderna när det gäller just det här jobbet också genom att jag har varit chef i /.../ år redan. Och att nu har jag också personal som jag litar på och som kan ta över uppgifter som jag bara har gjort själv förut. Så nu känner jag att jag har byggt upp denna verksamhet också och att jag lättare kan ta ledigt.”* (Kvinnlig respondent)

En manlig respondent uttrycker att han önskar att det var möjligt att vara hemma mer, men att kombinationen med arbetslivet hade varit otroligt svår i dagsläget.

*”Jag tror det beror på det här lilla företaget, att vara tillgänglig under så långtid. Och sen tror jag även att lönen påverkar ganska mycket att det som händer om man går ner i tid /.../ Det finns ju en jättefarhåga att jag kommer jobba lika mycket ändå, med enda skillnaden att jag får 60% av min lön. /.../ Att jag jobbar på nätter liksom bara för att göra samma saker som jag gjorde innan.”* (Manlig respondent)

Det framkommer i resultatet att de kvinnliga och manliga respondenterna med fler än ett barn har ändrat omfånget av föräldraledighet i jämförelse med den första ledighetsperioden. Skillnaden är att kvinnorna har tagit ut en oförändrad eller kortare ledighetslängd.

*”Ja, om vi pratar om den absolut första av mina tre då. Då var jag föräldraledig i drygt ett år /.../ Men nummer två då kan vi säga att jag var hemma 4–6 månader helt, även om jag hade kontakt med jobbet och var där någon gång emellan åt. Sen efter det så har jag egentligen kanske jobbat halvtid. Och så var det med både nummer två och nummer tre.”* (Kvinnlig respondent)

Männen med fler än ett barn har däremot valt att ta ut en längre föräldraledighet med senare barn i jämförelse med den första föräldraledigheten. En manlig respondent uttrycker:

*”Med första barnet var jag hemma... då var jag föräldraledig två dagar i veckan under en tid. /.../ Det var egentligen först under mitt sista barn på mitt förra jobb som jag var heltid föräldraledig, då var jag ledig i 3–4 månader.”* (Manlig respondent)

Sammantaget påvisar resultatet att ett chefskap och föräldraskap är svårt att kombinera i små och medelstora företag. Detta med anledning till chefers krav på tillgänglighet och behovet av att konstruera privata lösningar som svarar upp till kraven som chefer ställs inför. Majoriteten av de kvinnliga respondenterna uppger en omedelbar förklaring till deras föräldraledighetsuttag, tillskillnad från männen som inte nämner aspekten. Kvinnorna vittnar om att stöttning från sin partner och/eller anhöriga har möjliggjort kombinationen mellan familjeliv och arbete medan männens föräldraledighet beror på ekonomiska skäl eller den biologiska aspekten. Män och kvinnor vittnar således om olika faktorer som gör att chefsavanceringen inte påverkas negativt. Resultatet indikerar på att ett chefavancemang medför krav på tillgänglighet och därav respondenternas begränsade uttag av ledighet. Trots detta ångrar majoriteten av respondenterna att de inte tagit ut en längre föräldraledighetsperiod.

#### **4.5.1 Analys**

I den empiriska undersökningen framkommer det att kvinnliga respondenter uppger en omedelbar förklaring till deras föräldraledighetsuttag, tillskillnad från männen som vittnar om att föräldraledigheten är en förmån. Detta resultat kan förklaras genom att kvinnors uttag av föräldraledighet ses som en skyldighet och männens uttag som en rättighet (Klinth, 2013; Roth, 2011). Vidare kan de skilda uppfattningarna härledas till genusrevolutionens andra del och att denna fortfarande är i behov av utveckling, med anledning till att kvinnan fortfarande tar störst ansvar i den privata sfären (Goldscheider, et al., 2015).



För att möjliggöra kombinationen mellan arbete och familj vittnar majoriteten av de kvinnliga respondenterna att de prioriterat arbetet istället för tid med deras barn, vilket synliggörs genom att deras partner och/eller anhöriga var stödjande i barntillsynen. Ingen av de manliga respondenterna belyser att de varken prioriterat arbetet eller offrat tid med barnen, trots att de har ett kortare uttag av föräldraledighet i jämförelse med de kvinnliga respondenterna. Trots detta ångrar majoriteten av respondenterna omfånget på deras föräldraledighet och beskriver att om de fått ett till barn idag tagit ut en längre föräldraledighet. Detta kan, enligt Goldscheider et al. (2015), förklaras genom genusrevolutionen som härleds från förändringen av könsrollerna i den privata- och offentliga sfären. De kvinnliga respondenterna anser att deras kortare uttag av föräldraledighet kunde förklaras genom att de ville avancera i karriären. Genom ett längre uttag av föräldraledighet ansåg kvinnorna att deras position blev hotad och en längre föräldraledighet kunde därav resultera i negativa följder för deras karriär. Detta är den första delen av genusrevolutionen, där en förändring skapas i den offentliga sfären genom att kvinnor tar sig in på arbetsmarknaden och blir familjeförsörjare (Goldscheider, et al., 2015). Majoriteten av de manliga respondenterna uttrycker att de önskar ta ut en längre föräldraledighet med anledning till att de vill vara en ännu mer närvarande förälder, vilket härleds till den andra delen av genusrevolutionen som förklaras genom mannens ökade engagemang i den privata sfären (Goldscheider, et al., 2015).

Undersökningen synliggör att de manliga respondenterna med fler än ett barn har förlängt föräldraledigheten i jämförelse med den första föräldraledighetsperioden. De kvinnliga respondenterna med fler än ett barn har dock ett oförändrat uttag eller kortare uttag av föräldraledighet i jämförelse med deras första föräldraledighetsperiod. Trots en jämnare fördelning av föräldraledighet mellan könen har männen ändå en kortare ledighet än de kvinnliga respondenterna. En möjlig förklaring till att den ojämna fördelningen av föräldraledighet kvarstår kan bero på att formella stödprogram för fäder inte prioriteras inom organisationer samt att normerna gällande kön fortlever på arbetsplatserna (Goldscheider, et al., 2015; Haas & Hwang, 2009; Försäkringskassan, 2013; SOU, 2017). Enligt Acker (1990) legitimerar och bevarar hierarkiska organisationer den rådande könsasymmetrin genom att manliga värderingar präglar organisationer. Detta resulterar i att kvinnliga arbetstagare tilldelas mindre betydelsefulla arbetsuppgifter, lägre befattningar och status samt lägre lön än manliga arbetstagare. Detta kan således resultera i att den traditionella synen på föräldraledighet inte genomgår någon förändring som resulterar i att en jämställd föräldraledighet kan ta lång tid att uppnå (Haas & Hwang, 2009). Genom att kvinnan tidigare uteslutits från arbetsmarknaden har

det, enligt SOU (2014), resulterat i att kvinnan inte omfattas av samma rättigheter och möjligheter som männen inom arbetslivet.

## 5 DISKUSSION

Syftet med kandidatuppsatsen är att undersöka hur kvinnliga och manliga chefer upplever möjligheten att kombinera föräldraskapet och chefskapet samt hur könsrelaterade mönster i förhållande till föräldraledighet och karriäravancemang kan förklaras utifrån genusteorier. Frågor som studien avsåg att besvara: Hur upplever kvinnliga och manliga chefer att omfånget av föräldraledigheten påverkar möjlighet till karriäravancemang? Hur kan arbetsplatsen påverka rådande attityder för att uppnå ett jämställt uttag av föräldraledighet? Hur kan könsrelaterade mönster i förhållande till föräldraledighet och karriäravancemang förklaras utifrån genusteorier?

Resultatet av undersökningen visar på att chefer upplever svårigheter med att kombinera föräldraledigheten och chefskapet genom den höga grad av tillgänglighet som krävs av cheferna. Genom kravet på tillgänglighet upplever chefer att chefskapet ofta är gränslöst och att rollen som chef även fortsatte under föräldraledigheten. Vidare påvisar den empiriska undersökningen att chefer upplever att digitaliseringen som kommunikationsverktyg gör cheferna lättillgängliga under föräldraledigheten samt att bristande rutiner som exempelvis att en vikarie tar över arbetet under föräldraledigheten medför att cheferna ändå jobbar under föräldraledigheten. De kvinnliga och manliga respondenterna upplever olika hinder och möjligheter för att kombinera föräldraskapet med chefskapet. Den tydligaste faktorn som skiljer könen åt är vilka förutsättningar cheferna anser vara nödvändiga för att kombinera föräldraledighet och chefskapet. Kvinnliga chefer anser att en stödjande partner eller mor/far-föräldrar är en förutsättning för att lyckas kombinera chefskapet och föräldraskapet medan manliga chefer inte uppger att någon sådan förutsättning är nödvändig. Manliga chefer uppger istället att den ekonomiska aspekten inom familjeekonomin resulterat i att deras partner tagit ut en längre föräldraledighetsperiod och därför inte upplever något större hinder för att kombinera föräldraskapet och chefskapet.

I det teoretiska avsnittet redogjorde Andrén (2018) för att arbete som kan utföras oberoende av tid och geografisk position speciellt påverkar chefer. Detta var ett teoretiskt avsnitt som ursprungligen inte hade tillförts i teorin utan fick tilläggas efter att det empiriska materialet synliggjorts att samtliga respondenter berörde ämnet chef och tillgänglighet. Som beskrivet i det teoretiska avsnittet är digitaliseringen och dess gränslösa arbete ett relativt nytt fenomen, det blir därav märkbart att äldre forskning inte tagit ställning till denna variabel. Detta har stor betydelse genom att övrig forskning fastställt att relationen mellan den privata- och offentliga

sfären påverkar individernas agerande i respektive sfärer. Genom denna studies indikationer om chefskapets krav på tillgänglighet i samband med digitaliseringens möjliggörande för denna tillgänglighet, kommer avståndet mellan den privata och offentliga sfären minska ytterligare.

Resultatet indikerar på att kvinnliga chefer upplever att kombinationen av föräldraskapet och chefskapet förutsätts av att en stödjande partner eller mor/far-föräldrar finns närvarande. Detta är även fastställt genom studier av Ivarsson (2001) vars resultat förstärkte och förklarade denna studies empiriska material avseende förutsättningar. Vidare belyste teoriavsnittens genusrelaterade teorier hur könsnormer skapats och även hur könsnormer strukturerat organisationer. Den offentliga sfären har historiemässigt konstruerats av män och den privata sfären har konstruerats av kvinnor, dock menar Acker (2006) att manliga könsstrukturer än idag befäster organisationers strukturer utefter mansrollens förutsättningar. Denna teoretiska förklaring var behjälplig att förstå varför kvinnliga och manliga chefer i studien upplevde olika svårigheter att kombinera chefskap och föräldraskapet. Genom att studiens resultat synliggör att både kvinnliga och manliga chefer upplever att bristande rutiner inför föräldraledigheten genererar att cheferna skapat privata lösningar inom den privata sfären.

Detta resultat kan därför förankras i vad Goldscheider et al. (2015) avser med att den andra delen av genusrevolutionen inte är fullbordad. Genom att tidigare studier belyser att män och kvinnor som har ett lika stort arbetsåtagande inom den offentliga sfären ändock inte är jämställda i arbetsfördelningen inom den privata sfären. Därav indikerar denna studie på ett chefskap som kräver hög tillgänglighet i samband med föräldraledighet problematiseras ytterligare genom att den privata och offentliga sfären integreras genom digitaliseringen. Vidare belyser SOU (2017) att en jämn föräldrafördelning mellan kvinnor och män kommer resultera i att även fäder kommer möta en negativ utveckling av karriäravancemang och löner. Denna teoretiska ansats ger förståelse för att; förändringar av föräldraledighetsfördelning som genomförs på en individnivå, där fler fäder tar ut föräldraledighet kommer möta samma problematik som mödrarna missgynnas av idag. En slutsats av detta indikerar för att organisationer som präglas av manliga könsnormer och inte arbetar främjande för att underlätta och stödja arbetstagarens arbete i den privata sfären, kommer heller inte medföra underlättandet av uttaget av föräldraledigheten i den offentliga sfären.

Studiens resultat kan användas som ett underlag för organisationer, personalvetare och arbetstagare för att få förståelse för de ekonomiska, etiska och strukturella överväganden som kan uppkomma vid situationer som rekrytering, kompetensförsörjning och organisatoriska

besluttaganden i förhållande till föräldraledighet. Vidare analyserar studien en samhällsstrukturell problematik genom att Diskrimineringslagen (2008, refererat i SOU, 2017) anger att arbetsgivare är skyldig att underlätta för både kvinnliga och manliga anställda att kombinera föräldraskap och arbetsliv. Samtidigt som forskningen synliggör att svenska arbetsgivare inte anser sig ha något ansvar för att underlätta och möjliggöra en kombination av dessa två variabler, utan att ansvaret ligger på individen och dennes familj (Haas & Hwang, 2009). Detta studieresultat visade att samtliga av de kvinnliga respondenterna upplevde att de kände sig stressade under de perioder som de var frånvarade från arbetsplatsen i samband med föräldraledighet. Flera respondenter uttryckte att stressen skapades genom rädslan att förlora sin roll på arbetet. Majoriteten av samtliga respondenter vittnade även om att omställningen efter de fått barn skapade stress i jämförelse med tiden före barn. Detta härledde respondenterna till att stöd i form av rutiner angående föräldraledighet inte fanns på arbetsplatsen.

Slutligen bidrar denna studie med teoretiska förklaringar inför hur könsnormer inom arbetslivets utveckling har medfört att den rådande fördelningen av föräldraledigheten inte är jämställd än idag. Till detta bidrar studien med forskning som påvisar organisatoriska åtgärder för att främja möjligheten för arbetstagare att kombinera föräldraledighet och arbetsliv. Dessa åtgärder har visat sig gynna organisationens attraktionskraft för att rekrytera välutbildade yngre, att internrekrytera chefer och behålla personal (SOU, 2014). Även i denna studie visade resultatet att cheferna upplever att främjande åtgärder hade underlättat kombinationen av föräldraledighet och chefskap. Majoriteten av respondenterna anser att rutiner för att en vikarierande chef, som tog över ansvaret under ordinaries chef föräldraledighet hade varit positivt för att inte behöva känna stress under frånvaron från arbetet.

### **5.1 Brister och vidare forskning**

Inför studiens genomförande togs beslutet att avgränsa forskningsområdet till den offentliga sfären och i stor grad bortse från den privata sfären, detta har dock genom studien visat sig vara problematiskt genom att resultatet synliggjorde att de två sfärerna påverkar och tydligt integrerar med varandra. Därav hade studien gynnats av att omfatta båda sfärerna för att kunna analysera mönster av föräldraledighet i förhållande till karriäravancemang. Genom detta klargörande finns det grund för att komplettera befintlig forskning med kvalitativ forskning som studerar den privata- och offentliga sfären inom små och medelstora företag. Detta för att undersöka hur kombinationen av chefavancemang och föräldraskapet kan möjliggöras och hanteras utifrån dagens digitalisering som samtidigt riskerar ett gränslöst arbete, i företag där

arbetsgivare yrkar på att den ekonomiska aspekten förhindrar främjande arbete för uttaget av föräldraledigheten.

## 6 KÄLLFÖRTECKNING

Acker, J. (1992). Gendering Organizational Theory. I: Mills, A. J. & Tancred, P (Ed.), *Gendering Organizational Analysis*. (p. 284-260) London: Sage Publications

Acker, J. (2006). Inequality Regimes; Gender, Class, and Race in Organization. *Gender & Society*, 20(3), 441-446. doi: 10.1177/0891243206289499

Acker, J., & van Houten, D. (1974). Differential Recruitment and Control: The Sex Structuring of Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19(2), 152–163. doi: 10.2307/2393886

Andrén, T. (2018). *Om chefen är sjuk - vem tar då hand om personalen? Ohälsa bland personer med ledande befattning*. Hämtad från Sveriges Akademikers Centralorganisations webbplats: <https://www.saco.se/opinion/rapporter/om-chefen-ar-sjuk--vem-tar-da-hand-om-personalen/>

Angelov, N., Johansson, P. & Lindahl, E. (2013). *Det envisa könsgapet i inkomster och löner – Hur mycket kan förklaras av skillnader i familjeansvar?* (Rapport 2013:2), Hämtad från Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering webbplats: <https://www.ifau.se/sv/Forskning/Publikationer/Rapporter/2013/Det-envisa-konsgapet-i-inkomster-och-loner--Hur-mycket-kan-forklaras-av-skillnader-i-familjeansvar/>

Allen, T. D., & Russell, J. E. A. (1999). Parental leave of absence: Some not so family-friendly implications. *Journal of Applied Social Psychology*, 29(1), 166–191. doi:10.1111/j.1559-1816.1999.tb01380.x.

Allen, T. D., Russell, J. E. A., & Rush, M. C. (1994). The effects of gender and leave of absence on attributions for high performance, perceived organizational commitment, and allocation of organizational rewards. *Sex Roles*, 31(7–8), 443–464. doi:10.1007/BF01544200

Aspers, P. (2011). *Etnografiska metoder: att förstå och förklara samtiden*. (2., [omarb. och utvidgade] uppl.) Malmö: Liber.

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

Bonke, J., & Esping-Andersen, G. (2009). Parental Investment in Children: How educational Homogamy and Bargaining, Affect Time Allocation. *European Sociological Review*, 10(20), 1–13.

Bryman, A. & Bell, E. (2013). *Företagsekonomiska forskningsmetoder*. (2., [omarb. och utvidgade] uppl.) Stockholm: Liber.

Coleman, J. M., & Franiuk, R. (2011). Perceptions of mothers and fathers who take temporary work leave. *Sex Roles*, 64(5–6), 311–323. doi:10. 1007/s11199-010-9918-8.

Denscombe, M. (2018). *Forskningshandboken. För småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna*. (4., [omarb. och utvidgade] uppl.) Lund: Studentlitteratur.

Duvander, A.-Z., Ferrarini, T., & Johansson, M. (2015). *Familjepolitik för alla?* (ESO-rapport 2015:5). Hämtad från Expertgruppen för Studier i Offentlig ekonomis webbplats: <https://eso.expertgrupp.se/rapporter/familjepolitiken/>

Europeiska kommissionen. (2016). *Användarhandledning om definitionen av SMF-företag*. Hämtad från <https://www.vinnova.se/globalassets/dokument/eu-definition-smf.pdf>

Försäkringskassan. (2013). *Ojämställd arbetsbörda. Föräldraledighetens betydelse för fördelning av betalt och obetalt arbete* (Socialförsäkringsrapport 2013:9). Hämtad från [https://www.forsakringskassan.se/wps/wcm/connect/a7aa26e3-9587-40e2-ad69-57a24cc11f6e/socialforsakringsrapport\\_2013\\_09.pdf?MOD=AJPERES&CVID=&CACHE=NONE&CONTENTCACHE=NONE](https://www.forsakringskassan.se/wps/wcm/connect/a7aa26e3-9587-40e2-ad69-57a24cc11f6e/socialforsakringsrapport_2013_09.pdf?MOD=AJPERES&CVID=&CACHE=NONE&CONTENTCACHE=NONE)

Goldscheider, F., Bernhardt, E., & Lappegård, T. (2015). The gender revolution: A framework for understanding changing family and demographic behavior. *Population and Development Review* 41(2): 207–240. doi:10.1111/j.1728-4457.2015.00045.x.

Haas, L., & Hwang, P. (2009). Is fatherhood becoming more visible at work? Trends in corporate support for fathers taking parental leave in Sweden. *Fathering: A Journal of Theory, Research, and Practice about Men as Fathers*, 7(3), 303-321. doi: 10.3149/fth.0703.303

Haas, L., Chronholm, A. & Hwang, C.P. (2008). Sweden. In P. Moss & M. Korintus (Eds.), *International Review of Leave Policies and Related Research*. (Employment Relations



Research Series No. 100). Retrieved from the website of International Network on Leave Policies & Research:

[https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user\\_upload/k\\_leavenetwork/annual\\_reviews/2008\\_annual\\_report.pdf](https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/annual_reviews/2008_annual_report.pdf)

Haas, L., & Hwang, P. (2000). Programs and Policies Promoting Women's Economic Equality and Men's Sharing of Child Care in Sweden. In Haas, L., Hwang, P., & Russell, G (Ed.), *Organizational Change and Gender Equity: International Perspectives of Fathers and Mothers at the Workplace*. (p. 133-161). London: Sage Publications.

Haas, L., & Rostgaard, T. (2011). Fathers' rights to paid parental leave in the Nordic countries: Consequences for the gendered division of leave. *Community, Work & Family*, 14(2), 177–195. doi:10.1080/13668803.2011.571398.

Holth, L., Jordansson, B., & Gonäs, L. (2012) Gender and the Division of Labour in a Swedish Context. In M. Jansdotter Samuelsson, C. Krekula, & M. Åberg (Ed.), *Gender and Change: Power, Politics and Everyday Practices*. (p. 78–95). Karlstad: Karlstad University Press

Ivarsson, S. (2001). *Kvinnors karriärväg mot chefskap – om könsrelaterade mönster i karriärutvecklingsprocessen*. (Doktorsavhandling, Uppsala Universitet, Uppsala) Hämtad från <https://journals.lub.lu.se/aio/issue/download/2319/244>

Kennerberg, L. (2007). *Hur förändras kvinnor och mäns arbetssituation när de får barn*. (Rapport 2007:9) Hämtad från Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering webbplats: <https://www.ifau.se/sv/Forskning/Publikationer/Rapporter/2007/Hur-forandras-kvinnors-och-mans-arbetssituation-nar-de-far-barn/>

Klinth, R. (2002). *Göra pappa med barn: Den svenska pappapolitiken 1960–95*. Umeå: Boréa Bokförlag.

Langemar, P. (2008). *Kvalitativ forskningsmetod i psykologi: att låta en värld öppna sig*. Stockholm: Liber.

Ledarna. (2012). *Tiden går – attityder består* (jämställdhetsrapport 2017). Hämtad från <https://www.ledarna.se/globalassets/dokument/jamstalldhetsbarometer-2017-tiden-gar-attityder-bestar.pdf>.

Moberg, Y. (2016). *Är lesbiska föräldrar mer jämställda?* (Rapport 2016:9). Hämtad från Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering webbplats: <https://www.ifau.se/sv/Forskning/Publikationer/Rapporter/2016/ar-lesbiska-foraldrar-mer-jamstallda/>

O'Brien, M. och Wall, K. (red.) (2017). Comparative Perspectives on Work-Life Balance and Gender Equality. *Life Course Research and Social Policies*, 6, 7-272. doi: 10.1007/978-3-319-42970-0

Roth, A-K. (2011). *Jämställdhetsboken: från teori till praktik*. (3. uppl.) Stockholm: Nordsteds Juridik

Statens offentliga utredningar. (2014). *Lönsamt arbete: familjeansvarets fördelning och konsekvenser* (Forskningsrapport 2014:28). Hämtad från <https://www.regeringen.se/49baec/contentassets/283b9cb9b0414c3abf46aea24798476b/lonsamt-arbete--familjeansvarets-fordelning-och-konsekvenser-sou-201428>

Statens offentliga utredningar. (2014). *Jämställt arbete? Organisatoriska ramar och villkor i arbetslivet* (Forskningsrapport 2014:30) Hämtad från <https://www.regeringen.se/contentassets/493f55f72bdd47d088571941c632d201/jamstallt-arbete-organisatoriska-ramar-och-villkor-i-arbetslivet-sou-201430>

Statens offentliga utredningar. (2017). *Utredningen om en modern föräldraförsäkring. Slutbetänkande: Jämställt föräldraskap och goda uppväxtvillkor för barn – en ny modell för föräldraförsäkringen* (SOU 2017:101). Hämtad från [https://www.regeringen.se/4afa97/contentassets/01a6fba2043a4e58aeac32cf52bd3449/sou-2017\\_101\\_jamstallt-foraldraskap-och-goda-uppvaxtvillkor-for-barn.pdf](https://www.regeringen.se/4afa97/contentassets/01a6fba2043a4e58aeac32cf52bd3449/sou-2017_101_jamstallt-foraldraskap-och-goda-uppvaxtvillkor-for-barn.pdf)

Statistiska centralbyrån. (2018). *På tal om kvinnor och män*. (Lathund om jämställdhet 2018). Hämtad från [https://www..se/contentassets/528dd6d093b64a38895735f333a89a8a/le0201\\_2017b18\\_br\\_x10br1801.pdf](https://www..se/contentassets/528dd6d093b64a38895735f333a89a8a/le0201_2017b18_br_x10br1801.pdf)

Tjora., A. (2012). *Från nyfikenhet till systematisk kunskap. Kvalitativ forskning i praktiken*. Lund: Studentlitteratur.

Wayne, J. H., & Cordeiro, B. L. (2003). Who is a good organizational citizen? Social perception of male and female employees who use family leave. *Sex Roles*, 49(5–6), 233–246. doi:10.1023/ a:1024600323316.

Yin, R.K., (2013) *Kvalitativ forskning från start till mål*. Lund: Studentlitteratur

## **7 BILAGOR**

### **7.1 Bilaga 1, Informationsbrev**

#### **Informationsbrev**

#### **Föräldraledighetens påverkan av karriäravancemang**

Vi vill fråga dig som arbetar i en ledande befattning på ett företag som har mellan 10–249 anställda, om du vill delta i en undersökning för vårt examensarbete. Vi är två studenter från Högskolan Dalarna som läser vår sista termin på Personal- och arbetslivsprogrammet. Som sista moment på utbildningen ska vi skriva ett examensarbete om hur föräldraledighetens omfattning påverkar chefers karriäravancemang.

Syftet med vårt arbete är att undersöka om föräldraledighetens längd påverkar möjligheten till karriäravancemang, om arbetsplatsens attityder kan påverka hur chefer tar ut föräldraledighet samt om det finns könsrelaterade mönster i förhållande till föräldraledighet och karriäravancemang

#### **Hur går undersökningen till?**

Undersökningen består av intervjuer som genomförs med hjälp av en intervjuguide. Studien följer Vetenskapsrådets forskningsetiska principer. Det betyder att ditt deltagande är frivilligt och du kan när som helst avbryta din medverkan i studien utan att ange någon orsak till det. Intervjun kommer att ta ca 60 minuter och om vi får din tillåtelse vill vi gärna spela in intervjun som vi sedan transkriberar. Det betyder att intervjuens innehåll skrivs ut som en text. Intervjuerna avidentifieras. Obehöriga personer har inte tillgång till intervjumaterialet. Intervjupersonerna är helt anonyma i examensarbetet.

#### **Hur får jag information om resultatet av studien?**

Resultatet av undersökningen kommer att presenteras i vårt examensarbete som vi kan maila till dig när den är klar, om så önskas.

Om ni har några frågor eller funderingar är du välkommen att kontakta oss eller vår handledare för mer information. Vi hoppas att du har möjlighet att delta och ser fram emot att träffa dig.

Med vänliga hälsningar,

Johanna Sparr. Tel: 073-8455376. Epost: [Johannasparr@hotmail.com](mailto:Johannasparr@hotmail.com)

Terese Lindsköld. Tel: 079-3401455. Epost: [lindskold@live.se](mailto:lindskold@live.se)

Tina Forsberg, handledare. Epost: [tfo@du.se](mailto:tfo@du.se)

## 7.2 Bilaga 2, Intervjuguide

### Intervjuguide

Uppsatsförfattarnas frågeställningar:

1. Påverkar omfånget av föräldraledigheten chefers möjlighet till karriäravancemang?
2. Hur kan arbetsplatsen påverka rådande attityder för att uppnå ett jämställt uttag av föräldraledighet?
3. Finns det någon skillnad i hur föräldraledigheten har påverkat manliga och kvinnliga chefer?

Valda teman gällande föräldraledighet, karriäravancemang och arbetsplatsens attityder mot uttag av föräldraledighet har framtagits.

#### Design av intervjuguide:

##### Introduktion

Redogöra för syfte med undersökningen, etiska aspekter, intervjuens innehåll och tillvägagångssätt. Tillåta respondenten ställa frågor innan bandupptagningen startar.

##### Inledande frågor:

##### Kan du beskriva hur din arbetssituation/resa sett ut på detta företag?

- Hur länge har respondenten arbetat på företaget?
- Hur länge har respondenten haft en ledande befattning på företaget?
- Hur har din chefsavancering sett ut?  
*(utbildning, internrekrytering, hur såg avancemanget ut från första ledande befattning till dagens position?)*

##### Föräldraledighet

##### Hur har ditt kombinerade arbetsliv och föräldraskap sett ut?

- När i ditt arbetsliv blev respondenten förälder för första gången?
- Hur många barn har respondenten?

##### Hur såg din arbetssituation ut när du blev förälder första gången?

- Vilken befattning hade respondenten?

##### Ändrades din tjänst på något sätt form, ansvarsområden, rollen i samband med föräldraledigheten?

##### Beskriv hur dina föräldraledigheter har sett ut?

- Omfång, procent etc.

**Innan du blev förälder, hur resonerade du kring uttag av föräldraledighet?**

**När du blev förälder, hur resonerade du kring uttag av föräldraledighet?**

**Hur resonerar du om föräldraledigheten idag?**

**Vad är din upplevelse av föräldraledighet idag?**

**Hur upplevde du möjligheten till att kombinera arbetsliv och föräldraledighet på arbetsplatsen du tog ut föräldraledighet?**

- Flexitid?
- Arbete hemifrån?

Attityder:

**Beskriv hur du upplever att din arbetsgivare ser på föräldraledighet?**

- Erfarenheter?
- Beskrivning, hur har det gått till?

**Hur upplever du att dina kollegor ser på föräldraledighet?**

- Beskriv exempel
- Beskrivning, hur har det gått till?

**Har du upplevt någon form av attityder angående föräldraledighet i ditt arbete?**

- Beskriv exempel
- Beskrivning, hur har det gått till?

**Hur upplever du att föräldraledigheten diskuteras på ditt arbete?**

- Policy, förmåner etc.

**Hur kändes det när du kom tillbaka till arbetet efter föräldraledigheten?**

- Hur mottogs du av kollegor och chefer?
- Upplever du någon skillnad i hur du bemöts av kollegor/chef innan du gick på föräldraledighet respektive när du återgick till arbetet?

Karriäravancemang

**Har du upplevt att din föräldraledighet påverkat ditt karriäravancemang?**

**Upplever du att mängden föräldraledighet har påverkat ditt karriäravancemang positivt eller negativt?**

**Upplever du att formen (perioder av uttag) föräldraledighet påverkat ditt karriäravancemang positivt eller negativt?**

**Anser du att föräldraledigheten medfört några positiva eller negativa följor i ditt karriäravancemang?**

**Upplever du att din arbetssituation hade sett annorlunda ut om tagit ut mer eller mindre föräldraledighet?**

*Sammanfattning av intervjun*

Avslutande frågor:

**Är det något som du känner vi inte pratat om?**

**Är det något annat du tror är viktigt för mig att veta för att kunna analysera om föräldraledigheten påverkar karriäravancemang?**