



**MÄLARDALENS HÖGSKOLA
ESKILSTUNA VÄSTERÅS**

*Akademien för hälsa, vård och välfärd
Avdelningen för psykologi*

Mamma och chef

Kvinnors upplevelse av karriärutveckling på grund av
vård av barn

Roxana Bejersten

C-uppsats i psykologi, VT 2020
Kurskod: PSA122
Handledare: Eric Hansen
Examinator: Farah Moniri

Mamma och chef

Kvinnors upplevelse av karriärutveckling på grund av vård av barn

Roxana Bejersten

Idag är 45 procent av den arbetande befolkningen kvinnor. Dock har andel kvinnor i chefspositioner inte ökat. Detta eftersom kvinnor i högre utsträckning avbryter karriären av familjeskäl. Studien undersökte om kvinnor upplevde att barnafödande och jämställd fördelning av ansvaret i hushållsarbete och barnomsorg haft inverkan på karriärutveckling. Undersökning har utgångspunkt i två områden; hemmet och arbetsliv. Kvalitativa intervjuer med åtta kvinnor var grunden för datainsamling. Respondenterna hade en ledande- eller chefsposition. Resultatet av en tematisk innehållsanalys visade att ett jämställt hem med lika ansvar kan bidra till kvinnors karriärutveckling. Respondenterna ambitioner om högre lön och bättre arbetsposition ersattes med önskan om flexibla arbetstider och möjligheten att jobba hemma vid behov efter de fick barn. Statistiken som visar att ojämn fördelning av föräldraledigheten skulle ha en inverkan i kvinnors karriärutveckling kan inte bekräftas i denna studie. Studien lyfter fram jämställdhet mellan könen genom att se på arbetsfördelningen i hemmet.

Keywords: career, female managers, work and private life balance, home responsibility, equality

Inledning

År 1980 bildades myndigheten JämO vars syfte var att övervaka jämställdhetslagen. Lag som förbjuder könsdiskriminering i arbetslivet och uppmanar arbetsgivarna att aktivt arbeta främjande för jämställdhet. Samtidigt växte stark jämställdhetsforskning som kallades genusforskning. Ordet genus kom att beskriva det sociala könet. Under 90-talet kom maktbegrepp att ta huvudplats i jämställdhetspolitiska frågor. Frågor om lön, uppvärdering av kvinnors arbete, kvinnorepresentation i styrelserum, företagsledning och politiska maktposter var viktiga jämställdhetsfrågor.

I dagsläget är Sverige regeringens jämställdhetspolitiska mål att alla medborgare oavsett kön ska ha samma makt att forma samhälle och sitt eget liv på lika villkor. Jämställdhetsmålen delas i sex olika delmål: jämnfördelning av makt och inflyttande, ekonomisk jämställdhet, jämställd utbildning, jämn fördelning av obetalda hem- och omsorgsarbete, jämställd hälsa och mäns våld mot kvinnor ska upphöra (Regeringen, 2016).

Regering (2017) definierar jämställdhet som ett systematiskt arbete med mål att ge både män och kvinnor samma möjligheter i samhället dock enligt Försäkringskassan (2018) är det kvinnor som fortfarande tar ut den största delen av föräldraledigheten. En jämställd fördelning av föräldraledighet skulle skapa bättre utgångspunkt för bägge vårdnadshavare att göra karriär, öka sin löneutveckling och få bättre pension (Försäkringskassan, 2018). Föräldraförsäkringen är ett sätt från regeringen att bidra till ett mer jämställt föräldraskap. I Sverige erbjuds tillfällig föräldrapenning till föräldrar med barn upp till 12 år som ersättning för förlorad arbetsinkomst när ena föräldern stannar hemma med vård av sjuka barn även kallad VAB.

Kvinnor i dagens samhälle

Idag är ungefär 45 procent av den arbetande befolkningen kvinnor. I Sverige jobbar de flesta kvinnor inom kommunal och landstingsverksamhet tex hälso- och sjukvård, socialtjänst eller skola (Thylefors, 2009). När det gäller andel utbildade kvinnor visar statistiken att mer än hälften av kvinnor i åldrarna 25–64 har en eftergymnasial utbildning och 40% är högskoleutbildade. Dessutom är kvinnor representerade med 61% av de registrerade studenter vid svenska högskolor och universitet (SCB, 2020a).

Andelen kvinnliga chefer är överrepresenterad inom den offentliga sektorn. Dock inte i alla kategorier. Det är fortfarande inom hälso- och sjukvård som vi hittar dem kvinnliga chefer med 66% mot 34 % manliga chefer. Område som IT, fastighetsbolag, bygg- och ingenjörsvksamhet är det fortfarande dominerad av manliga chefer med 60% mot 40 % kvinnliga chefer. I den privata sektorn är det en tydlig underrepresentation av kvinnliga chefer med 67% manliga chefer och 33% kvinnliga chefer. Även i den privata sektorn finns dem flesta kvinnliga chefer inom hälso- och sjukvårdsområdet (SCB, 2020b)

Kvinnors karriärutveckling påverkas både av individen och situationsanpassade faktorer. Muhonens (1999) började sin studie med att undersöka varför det fanns så få kvinnor på maktpositioner i arbetslivet. Ur feministiskt perspektiv förklaras fenomenen som ett uttryck för den generella manliga överordningen. Kvinnor uppfostras till maktlöshet och denna bekräftades av strukturer i organisationer. Muhonen studerade kvinnors karriär med tre syften i åtanke; studera hur individ och situationsrelaterade faktorer hade påverkat kvinnors karriärutveckling, undersöka professionella kvinnors uppfattning om sina uppväxtförhållande och undersöka kvinnornas hemsituation och hur de förenade arbetet med privatliv. Resultat i hennes studie indikerade att det lönar sig för kvinnor att satsa på en högskoleutbildning. Valet av utbildning och yrke kopplade respondenterna i Muhonens studie till deras uppväxt, föräldrarnas egen karriär och föräldrarnas uppmuntran till studier. Respondenterna ansåg att samhällsengagemang, för ex en lärares engagemang hade stor betydelse i de fall föräldrarna saknade någon utbildning. Resultaten visade även att ett bra självförtroende gynnade kvinnor och underlättade deras karriärutveckling. Respondenterna i Muhonens studie tyckte inte att familjelivet var något som hindrade deras karriär men i vissa fall hade respondenterna varit tvungna att prioritera familjen som tex i val av arbetsplatsen nära familjen. Muhonen redovisade om respondenternas upplevelse av diskriminering. I intervju berättade respondenterna att de hade märkt diskriminering i sin karriär, skillnad i lön mellan män och kvinnor för samma arbetsuppgifter var bland annat dem exempel som respondenterna angav.

Fördelning i hushållssysslor och hemmets ansvar har progressivt förändrats över generationer. Att kvinnor inte haft en karriär eller att kvinnor haft svårt att växa i sin profession på grund av allt ansvar hon förväntas ta i hemmet är inte längre ett hinder i det moderna samhället. Idag ser samhället det mer som en självklarhet för kvinnan att i samma grad som män utveckla en karriär. Sverige lägger stora resurser på samhället för att underlätta för kvinnor att kombinera arbetsliv och familjeliv (Nordenmark, 2004).

Karriär är svårare att beskriva idag än vad det var förut enligt chefstidning (2011). En traditionell karriär handlat om att klättra uppåt och etablera sig i karriärsteget. Karriär har genom tiden mätts med lönenivåer, befattning och titel. Framgången nåddes när man lyckades bli chef, idag är inte cheftitel någon som ungdomar strävar efter utan unga vill i stället ha kontinuerlig och personlig utveckling. Bilden på karriär som ett steg där individen klättrar i steget tills målet är nått, har försvagats med tiden. Idag ses karriär i stället som en klätterställning. Kvinnor byter jobb och bransch flera gånger för att nå bredare kompetens och bli bättre chefer. Detta kan ibland innebära lägre lön under tiden man skaffar sig ny kunskap, kompetens och erfarenhet (Sandberg & Scovell, 2014). I denna studie beskrivs karriären som

en möjlighet för kvinnor att nå bättre personlig utveckling genom att göra en positiv förändring på något sätt för ex säga upp sitt jobb eller lära sig nya arbetsuppgifter även om det innebär en annan position eller byte av titel för att skaffa sig nya kunskaper och erfarenheter.

Konsekvenser för kvinnors karriärutveckling

Muhonen (2010) gjorde en uppföljningsstudie av dem respondenterna som intervjuades 1999. Muhonen analyserade denna studie med hjälp av begreppen glastak, glasstup och inlåsning. En av metaforer som används för att förklara varför kvinnor inte når toppen i organisationer är glastak. Glastak syftar till den osynliga hinder eller strukturellt hinder som kvinnor och andra utanförskap grupper möter just på grund av deras grupptillhörighet och inte baserad på deras kompetens. Metaforen glastak är fortfarande aktuell och det ger grund till andra metaforer som glasvägg för att beskriva den horisontella segregeringen. Begreppet ger förklaring till varför kvinnor är samlad i vissa sektorer och yrken. Eftersom hinder finns redan på lägre chefsnivåer i organisationshierarki kallar man problemet också för klubbiga golvet eller the sticky floor.

En annan slutsats i Muhonens (2010) studie är att kvinnor hoppar av chefsbefattningar. Detta enligt författare beror på att utöver glastaket finns det andra anledningar att kvinnor har lägre lön, stor arbetsbelastning och saknaden av socialt stöd i arbetet. Kvinnornas minoritetsställning i organisationer ger höga prestationskrav, mindre beslutsutrymme och små möjligheter att utvecklas som leder till en inlåsningsituation. Termen inlåsningsituation syftar till situationen där en anställd har en fastanställning men önskar sig inte den yrke eller arbetsplats den befinner sig i. Om det både gäller önskat av arbetsplats och yrkesroll kallas det för dubbel inlåsnings. Faktorer som kan bidra till att individen håller sig kvar i den inlåsta situation kan vara bostadsorten, familjesituationen eller konjunkturen på arbetsmarknaden (Muhonen, 2010). Andra forskningar som Muhonen analyserade visade att kvinnor som lämnar glastaket hamna i stället på ett så kallat glasstup (glassdiff). Det betyder att de utses till chefspositioner där organisationen befinner sig i kris och riskerna att misslyckas är stora. Detta fenomenen kan också vara en bakomliggande orsak till att kvinnor hoppar av eller tvingas att hoppa av sina chefspositioner.

Göransson (2004) visade att det finns ett tydligt glastak för kvinnor. Det finns sällan kvinnor i de högsta cheferna positioner. De som når toppen har liknande bakgrund som sina kollegor det vill säga de kommer från socialt privilegierade miljöer, de har lika hög akademisk utbildning och är ungefär lika gamla. Den största skillnaden mellan kvinnliga och manliga toppchefer var deras familjeförhållande. Männerna levde i en traditionell familj där fru tog huvudansvaret för hemmet och familj. De kvinnliga toppchefer var antingen ensamstående med barn eller så var dem gifta med man som också hade nått toppen.

Eagly och Karau (2002) baserade sin teori ”*Rollkongruitetsteori om fördomar mot kvinnliga ledare*” på Social rollteori eller den roll som kvinnor traditionellt haft i samhället. De menar att rollen som effektiv chef är inkongruent med kvinnliga könsrollen. Svårigheten att kombinera rollen som kvinna och chef är central i deras upplevelse av ledarskap och kvinnor har svårt att hitta en naturlig roll som chef. Med det menar Eagly och Karau att kvinnor är antingen ”kvinnlig” och i så fall inget chefsmaterial eller kvinnor är duktiga chefer men blir då en sämre kvinna i övrigt eftersom man inte uppfyller kriterierna av den traditionella kvinnan. Rollkongruensteorin kan vara förklaring till den underrepresentationen av kvinnor i ledande positioner.

Möjliga faktorer och hinder för kvinnliga chefers karriärutveckling

Vård av sjuka barn (VAB). Begreppet VAB eller vård av barn syftar till den tillfälliga föräldrapenningen som erbjuds till föräldrar när man måste avstå från arbete för att vara hemma

med sjukt barn. Ersättning som föräldrar är berättiga till vid inkomstförlust på grund av frånvaro från sitt arbete. Den tillfälliga föräldrapenningen betalas ut tills barnet fyller 12 år. Den betalas som heldagar, halvdagar eller åttondelsdag och högst i 120 dagar under ett år (Försäkringskassa, 2020).

I denna studie används en bredare begrepp av VAB som omfattar all form av frånvaro från arbetet på grund av sjukt barn, bortsett om det anmäls till Försäkringskassan för ekonomisk ersättning. Föräldraförsäkring bidrar till möjlighet för båda föräldrar att arbeta och bli ekonomisk oberoende. Förutsättning blir för att både kvinnor och män ska ha samma möjlighet till karriär att ansvaret för barnomsorg och hemarbete delas lika. En annan bestämmelse som är till fördel för småbarnsföräldrar är föräldraledighetslagen. I föräldraledighetslagen framgår att missgynnande på arbetsplatsen på grund av föräldraskap får inte förekomma. Lagen innehåller regler om anställningsskydd för arbetstagare som begär föräldraledighet. Detta innebär att arbetsgivaren inte kan ta bort rättigheter från arbetstagare som är föräldraledig, däremot går det bra att utöka arbetstagares förmåner som tex i den årliga löneökning (Föräldraledighetslagen, 1995:584). Det är ändå inte svårt att förstå att frånvaro från arbete ställer till problem inte bara för arbetsgivare utan även för kollegor. Många gånger saknas vikarie som kan utjämna arbetskraften. I vissa fall kan det drabba den förälder som är hemma, som är medveten att arbetsuppgifter väntar tills individen kommer tillbaka till arbete och jobbar ikapp dem.

Balans/konflikt mellan arbetsliv och familjeliv

Grönlund och Öun (2018) redovisade i sin studie att familjer med små barn upplever att det inte finns tillräcklig tid för att hinna med de olika krav som ställs på dem både från arbetsgivare och familj. Småbarnsmammor upplever negativ stress i form av skuld känslor, trötthet och känslor av att inte duga till. Även om männen kliver mer fram och tar större ansvar i hushållet försätter kvinnor att ta huvudansvaret för barn och hemmet

Greenhaus och Beutell (1985) redovisade tre typer av rollkonflikter; tidsbaserade, kravbaserade och beteendebaserade. Tidsbaserade konflikter uppstår när tid från ena rollen ges till uppgifter som tillhör en annan roll. Detta typen av konflikt kan relateras med överdriven arbetstid. Det kan grundas på två former Tidspress som associeras med att deltagande i en roll kan göra det fysiskt omöjligt att fylla de förväntningarna i den andra rollen. Exempel till denna konflikt kan vara när föräldrar inte kan delta i barnets fritidsaktiviteter på grund av arbetsuppgift som ska lösas på lediga tid eller vice versa att jobbet blir drabbat på grund av familj förhållande.

Kravbaserade konflikten byggs när kraven från ena rollen påverkar en annan roll. Det relateras till att belastning i en roll påverkar prestation i den andra rollen. Tex vid nyanställning, den ny anställd känner stress att ta in så mycket information som möjligt på kort tid, speciellt om anställning har en hög position som Chefsbefattning. Detta kan ha en viss påverkan i familjen för att individen trötthet tar över allt energi som skulle gå till familjs aktiviteter.

Den beteendebaserade konflikten har sin grund i individens värderingar. Konflikten skapas när värderingar i ena rollen inte överensstämmer med det förväntade beteende i den andra rollen. När chefer måste följa beslut som de inte kan påverka men som måste följas även om dem inte tycker att det är ok.

Kvinnor utgår från en referensram. Ibland blir detta referensram ett hinder för att förstå hur det egentligen fungerar i arbetslivet. Kvinnor har en tendens att bedöma med samma värdeskala som de använder i familjen eller vänner emellan (Renstig & Sandmark, 2006).

Byron (2005) visade att antalet barn och deras ålder är faktorer som är konfliktskapande i familjen. Därtill en hög arbetsbelastning, långa arbetstimmar, höga krav från arbetsgivare och en hög position på arbetsplatsen ökar intensitet i konflikten. Dock rapporterar Grönlund och Öun (2010) att de höga ambitionerna i arbets- och familjeliv ger småbarnsföräldrar hög grad av tillfredsställelse och välbefinnande om man jämför med andra föräldrar.

Att se arbete och privatliv som två världar skilda från varandra har förändrats. Idag ses arbete och det övriga livet som en helhet med sköra gränser. Händelse och upplevelse i den ena världen sprids till den andra och tvärtom.

Segmentering och integrering

Hur upplever individer gränserna mellan arbetsliv och privatliv? Hur upplever individen kraven på dessa domäner? Det är svårdefinierade frågor som kan dra slutsatsen att arbetslivet förenas ofta med privatlivet och vice versa. Konflikter mellan dessa domäner gör sig märkt i form av tid, då individen försöker få ihop livspussel och att ett flexibelt arbete ses som en förutsättning för att lyckas. Arbetet utförs alltmer utanför traditionell arbetstid och på andra ställen än arbetsplatsen, de fysiska, nationella och geografiska gränser blir mer genomträngliga som påverkar och förändrar mentala, psykologiska och sociala gränser och domäner (Mellner, Göransson & Kecklund, 2012).

Lewis (2003) beskriver hur organisationer använder sig idag av ord som flexibilitet för att beskriva olika typer av strategier som kan bestå av funktionella, avtalsmässiga, finansiella eller flexibla tid- och rumsstrukturer. Kreiner (2006) skriver om segmentering och integrering. Graden individen skiljer arbetsliv och privatliv från varandra både kognitiv och beteendemässig förklaras som segmentering. Integrering är och andra sidan det sättet individen försöker få de två domäner att gå ihop. I vilken utsträckning individen vill segmentera och integrera arbetet och privatliv kan variera. De som vill segmentera de två domäner försöker skilja dem åt tex genom att använda olika kalendrar för arbete och privatliv eller inte prata om sitt privatliv på arbetsplatsen och inte prata om sitt arbete hemma. De som vill integrerar domänerna använder sig av strategier som tex en kalender för både privat- och arbetsliv eller bjuda hem kollegor för att träffa familjen.

Ashforth, Kreiner och Fugate (2000) förklarar de olika gränser mellan de olika roller i privatliv tex mamma/fru, pappa/man och de roller i arbetslivet tex anställd eller chef. Övergången mellan rollerna har att göra med två huvuddelar: grad av *genomtränglighet* och *flexibilitet*. Med genomtränglighet menas omfattning som rollerna går in i varandra, det vill säga gränserna mellan roller och domäner kan vara tunna eller svaga. Genomtränglighet kan vara psykisk tex känna oro över sjukt barn under arbetsdagen eller beteendemässiga tex en kollega som kontaktar en annan i hemmet. Flexibilitet handlar om hur gränserna tänjs i en domän antingen fysisk eller temporärt för att besvara behovet i den andra domän.

Bulger, Matthews och Hoffman (2007) redovisar att när individen har låg flexibilitet i arbetsdomän, upplever denne att arbete stör privatlivet, då deras privatlivsdomän får lägre möjlighet eller vilja till flexibilitet. Bulger et al. förklarar sina resultat i att lägre flexibilitet och högre genomtränglighet gör att arbet- och privatliv tränger sig in i varandra på något sätt. Medan Kreiner (2006) poängterar att även om individen har förmåga att vara flexibel mellan arbete och hem innebär inte att denne kommer vilja vara det när det krävs.

Mellner et al. (2012) skriver om segmenteringsmodellen. Forskarna ser arbete och privatlivet som två separata och oberoende domäner. Modellen har sitt ursprung i industrisamhället där hemmet var kvinnans domän och lönearbetet var mannens. Båda domän fyllde olika funktioner i människors liv åt ena sidan arbete och arbetslönen fyllde den materiella behov och utanför arbetet kunde de emotionella och sociala behoven tillfredsställas. Idag anses individen ansvara själva för att sätta gränser kring arbetstider, spridning på arbetsuppgifter och graden på mål. Ju flexibla arbetet är desto svårare har individen att hantera gränser mellan domäner arbetsliv och privatliv.

Syfte och frågeställningar

Förvärvsarbete i Sverige är delad med ca 81% kvinnor och 87% män. Enligt SCB (2020) är vårdyrken kvinnodominerade sektor medan män arbetar mest i den tekniska- och byggarbetare sektorn. Rapporter påtalar bristen på kvinnor i chefspositioner. En av orsakerna kan relateras till kvinnors förändring av arbetsbeteende, attityder, arbetsprestation och arbetsengagemang efter barnafödelse. Nya föräldraskapet leder till nya prioriteringar. Göransson (2004) skriver om en tendens av minskat arbetsengagemang som avtar ju äldre barnet blir. Detta relateras till svårigheter för kvinnor att kombinera familj och arbetsliv. Muhonens (1999, 2010) har undersökt relationen mellan kvinnliga chefer och hur de nådde sin position. Göransson (2004) skriver om hur kvinnor har upplevt olika diskriminering under karriärgång. Eagly och Karau (2002) skriver om hur värdering och fördomar om kvinnor som ledare.

Syfte med studien var att undersöka om kvinnors karriärutvecklingsriktning ändrades när de blev föräldrar. Avsaknaden av studier om kvinnliga chefernas upplevelse om deras karriärmöjlighet påverkas av frånvaro på arbetet på grund av vård av sjukt barn. Andra studier har undersökt kvinnors upplevelse om hinder för att nå sin chefsposition, diskriminering av kvinnor i chefspositioner och värderingar och fördomar på kvinnor som chefer. Studien undersöker kvinnors karriärmöjlighet med utgångspunkt från två områden: hemmet och arbetsliv.

Frågeställningar var:

- Hur påverkar vård av barn (vab) kvinnors karriärutveckling?
- I vilken utsträckning blir ansvarsfördelning i familjen ett avgörande faktor i kvinnans karriärsteg?

Metod

Deltagare

Rekrytering av respondenterna genomfördes genom personliga kontakter. Till studien valdes en kombination av ett tillgänglighets- och snöbollsurval av deltagarna. Tillgänglighetsurval genom att författaren använde sig av närmaste nätverk som i sin tur förmedlade kontakt med deras kollegor och bekanta vilket skapade en snöbollseffekt.

Urvalskriterierna var att respondenterna skulle vara kvinnor med hemmavarande barn och som bodde i ett förhållande med sin partner. Respondenterna skulle även fylla kriteriet av att ha en ledande eller chefsposition vilket var avgörande för att få den bästa information och kunna dra slutsatser som var tillförlitliga. Respondenterna skulle även inneha en högskoleutbildning. Respondenterna i studien var åtta kvinnor i ålder 36 till 56 år ($M= 42$, $SD = 7.28$). Fem respondenter var gifta och tre bodde i ett samboförhållande. Sju av de var förälder till två barn och en av respondenter hade ett barn. Sex av respondenter arbetade inom äldreomsorg, en av respondenter arbetade på ett bemanningsföretag och en respondent inom byggbranschen.

Studien avgränsades till att undersöka kvinnor som arbetade i ledare eller chefsposition, har barn samt bor tillsammans med sin partner av motsatta kön. Det vill säga vad man anser som en traditionell familj med man, kvinna, barn. Avgränsningen att intervjua kvinnor som lever i en så kallad traditionell familj har gjorts på grund av tidsbrist och den urvalet av deltagare som låg i närmaste nätverk. Valet att intervjua enbart kvinnor låg i fokus med de frågeställningar som ligger på kvinnors upplevelse. Sex av respondenterna hade en ledande position innan

barnafödande, de andra två respondenterna införskaffade högskoleutbildning och ledandeposition under tiden de var mammalediga.

I början av undersökning fanns det tio respondenter. Två av dessa valdes bort innan intervjutillfällena på grund av att de inte uppfyllde kriterierna för studien. En av respondenter var ensamstående mamma när barnet var små, vilket innebär att fördelning i hushållet eller barnomsorg skulle vara fiktiva upplevelser om hur respondenten trodde att det hade varit. Den andra respondent som valdes bort hade barn, partner och högskoleutbildning men arbetade inte i en ledare- chefsposition vilket innebär att frågor om karriärutveckling hade blivit överflödiga i sammanhanget. En elfte respondent valdes strategiskt för att genomföra en pilotintervju.

Material

Till intervju användes en semistrukturerad intervjuguide som sammanlagt bestod av 20 frågor och korta följdfrågor. För att samla in mer information om respondenterna ställes först bakgrundsfrågor som ålder, civil status, antal barn, sysselsättning, utbildning och partners utbildning och karriär. Sedan delades intervjuguiden i två teman för att få en struktur vid genomförande av intervjuerna teman var arbetsliv och hemmet. I teman Arbetsliv togs upp frågor om yrkesval, arbetssituation och balans mellan arbete och privatliv, exempel på en sådan fråga var ”vilka situationer har du upplevt som hindrande i din karriärutveckling?”. Under teman Hemmet ställdes frågor om hushållsfördelning och ansvarstagande, en grundläggande frågan i detta tema var ”vem stannar hemma när barnen är sjuk eller har lov?”. Intervjuguiden byggdes av författaren med inspiration från ett tidigare högskolearbete med namn ”påverkan av familjeliv på kvinnors karriär från ett kvinnoperspektiv”. Intervjuguiden som användes vid intervju testades först på en pilotperson för att utesluta frågor som var irrelevanta till studiens frågeställningar eller frågor som inte bidrog med betydelsefull information. Efter pilotintervjun diskuterades intervjuguiden med handledare innan den slutgiltiga intervjuguiden spikades. I den första utdrag av intervjuguiden ställdes frågor om respondenter föräldrars utbildning och yrke för att få en bild om detta hade en påverkan i respondenternas val av yrke. Denna fråga ströks eftersom den inte skulle ge relevant information eftersom grunden i frågeställningen är om frånvaro på arbete på grund av vård av sjukt barn var orsaken som påverkade kvinnornas karriärutveckling oavsett yrken. En kvalitativ metod valdes eftersom det är mer lämpligast när fokus ligger i att analysera, förstå och tolka människors erfarenheter och upplevelser (Langemar, 2018).

Frågeställningar gav utgångspunkten till val av metod. Kvalitativa intervjuer med en intervjuguide konstruerad på semistrukturerade frågor, gav möjlighet till följdfrågor för att fånga betydelsefull information och tillåta att intervju anpassas efter intervjuperson. Respondenterna fick möjlighet att berätta fritt om sina subjektiva upplevelser av hem- och arbetssituationen samt vilka hinder de hade mött i karriärutveckling.

Procedur

Urvalet av studiens respondenter skedde genom ett tillgänglighets- och snöbollsurval. Den första kontakt togs med närmaste nätverk av före detta chefer som hjälpte att komma i kontakt med deras kollegor och bekanta som skapade en snöbollseffekt. Kontakt med respondenterna togs via email. I samband med de rådande omständigheterna med COVID-19 genomfördes intervjuerna via internet-program Skype och Teams även pilotintervjun. Fem intervjuer via Skype och tre intervjuer via Teams. Respondenterna fick information via email i form av missivbrev som förklarade syfte med studie, hur intervjuerna skulle genomföras och forskningsetiska aspekter utifrån Vetenskapsrådets forskningsetiska principer (2017) som innebär samtyckeskrauet, informationskrauet, konfidentialitetskrauet och nyttjandekrauet. I

mailet framgick även information att respondenternas deltagande i studien var frivilligt och att deltagande kunde avslutas när respondenten ville utan någon speciell förklaring till författare. Även information om kontaktoppgifter till författare och författarens handledare ifall respondenten hade frågor och funderingar kring studien. Därefter bokades tid för intervju. Innan genomförande av intervjuer hade författare i samråd med handledaren bestämt att intervju teman skulle alterneras. Detta för att neutralisera eventuella ordningseffekter fick hälften av respondenter frågor om teman hemmet först och hälften av respondenter fick frågor angående teman arbete först. Det upptäcktes ingen markant skillnad i svaret oavsett ordningen i frågorna eller teman.

Intervjuerna inleddes med att presentera studiens syfte som var att ta reda på om kvinnor upplevde att frånvaro på arbete på grund av vård av sjuka barn och ansvarsfördelning i hushållsarbete har inverkan i deras karriärutveckling. Vetenskapsrådets forskningsetiska principer (2017) repeterades. Respondenterna blev tillfrågad om det var ok att intervju spelas in, vilket respondenterna svarade att det var ok. Spelning av intervjuerna gjordes med hjälp av en mobilapplikation. Intervjuerna tog mellan 30-45 minuter. Intervjutillfället med två av respondenter fick bokas om vid ett par tillfällen på grund av sjukdom dock ingenting som påverkade intervjus kvalitet när intervjuerna blev avklarad men värd av nämnda att detta kan ha påverkat antal deltagare på grund av tidsbrist

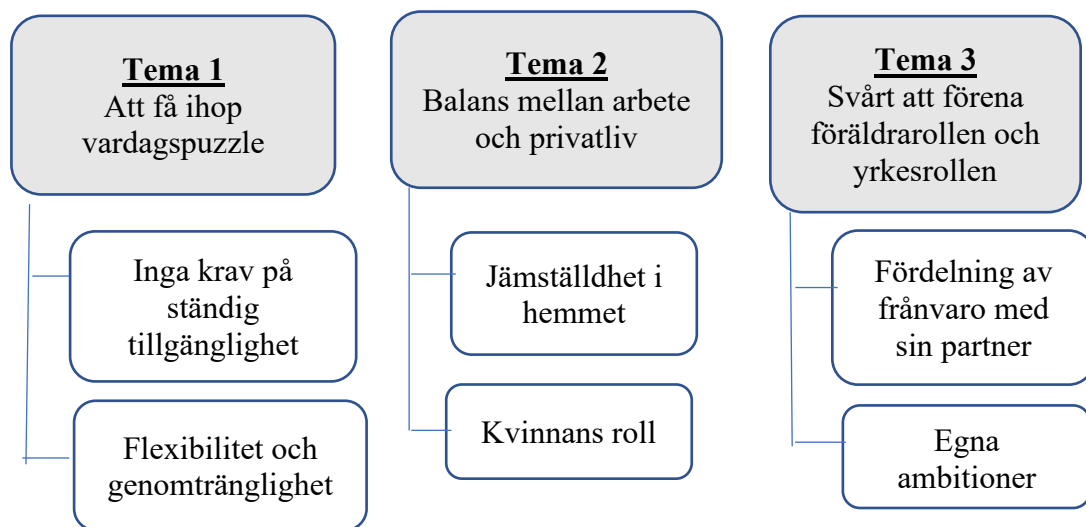
Databearbetning

Intervjuerna transkriberades kort efter intervjutillfället och tema analys startades. Den inspelade materialet transkriberades ordagrant i programmet Word. Materialet skrevs därefter ut med 40 A4-sidor som resultat. Viktigt att poängtera att pilotintervjun inte transkriberades och därmed ingick inte i det utskrivna materialet. Ljudfiler raderades efter transkribering.

Intervjuer bearbetades med hjälp av tematisk analys. Författare utgick ifrån Braun och Clarkes (2008) sexstegsmodell för tematisering av intervjuer. Steg 1: noggrann läsning och genomgång av allt transkriberade material det vill säga de utskrivna intervjuerna. I den här delen av processen var det viktigt att ta bort delar av intervjuer som ansågs irrelevanta som tex upprepningar eller utfyllnadsord. Upprepande läsning av materialet gjordes för att hitta fånga viktig innebörd i varje intervju. Steg 2: nu var det viktigt att hitta relevanta och grundläggande meningsenheter. Meningsenhet som tycktes var relevant markerades med olika färg för att lättare kunna skilja på vilken respondent som hade svarat på frågan men även viktigt när citat som understryker frågeställning skulle hittas. Några ord kodades för att få kodningen så koncis som möjligt som sedan skrevs i punktformen *ex flexibel arbete, schema, kliva upp som ledare, behöver inte vara anträffbar, hemma delar vi 50/50*. Steg 3: letande att gemensamma likheter i den sammanfattade punktlistan blev ord som *påverkan, frihet, ansvarstagande, utveckling*. Steg 4: de olika koderna sorterades i potentiella teman med tillhörande citat. Steg 5: definiera och namnge alla identifierade teman. Resultaten blev tre huvudtema med respektive två undertema under varje. Huvudtema 1: *Strategier* underteman *Tillgänglighet* och *Frihet under ansvar*. Huvudtema 2: *Ansvarsfördelning i hemmet* underteman *Jämställdhet i hemmet och Kvinnans roll*. Huvudtema 3: *Karriärutveckling möjliga hinder* underteman *VAB* och *Egna ambitioner*. Steg 6: Sammanfattning av rapportens resultat. Sammanfattning av resultatet hade som utgångspunkten svaret på frågorna som utgick från textens referensram det vill säga den skriftliga versionen av respondenternas inspelade intervjuer. Allas respondentens svarmaterial användes som grund för resultatet utom pilotintervjun inte transkriberades.

Resultat

Resultaten redovisas utifrån två frågeställningar. En sammanfattat presentation av respondenternas utsagor som har tolkas av författare. Bearbetning av datainsamling resulterade i tre huvudteman samt två underteman under varje. De aktuella teman byggdes av respondenternas berättelse av deras upplevelse. Ett gemensamt mönster av respondenter utsagor ledde till tre teman med tillhörande underteman. Tema ett: Att få ihop vardagspuzzle underteman inga krav på ständig tillgänglighet och flexibilitet och genomtränglighet, ansåg respondenterna var möjliga faktorer som har bidraget till att inte stå stilla i karriärsteget då möjligheten till arbete hemifrån och de krav som arbetsgivare ställer är möjliga att uppfylla. Tema två: Balans mellan arbete och privatliv underteman jämställdhet i hemmet och kvinnans roll, och tema tre: Svårt att förena föräldrarollen och yrkesrollen underteman fördelning av frånvaro med sin partner och egna ambitioner, Respondenterna ansåg att jämställdhet i hemmet och ett jämn fördelning av barnomsorg gör att frånvaro från arbete inte blir så markant för arbetsgivare och vid nya rekryteringar var respondenterna lika attraktiv för nya tjänster. (se Figur1)



Figur 1. Sammanställning av tre teman och tillhörande underteman

Att få ihop vardagslivpuzzlet

Respondenterna i studien berättade att barnafödande var en viktig händelse som påverkade karriärbesluten. Att ta med sig arbete hem eller jobba på deltid och vara föräldraledig på deltid, var strategier som respondenterna använde för att få ihop vardagslivpuzzlet. Den stora handlingsutrymme som respondenterna får från sin arbetsgivare att anpassa arbetstiden efter egna behov underlättade i de fall respondenterna behövde ledig tid tex för att följa sina barn till läkare eller annat viktigt inplanerad eller spontana besök. Respondenten 4 berättade: ”jag valde chefsyrke för den flexibiliteten som jobbet gav mig” eller respondenten 6 som uttrycker sig: ” jag valde chefsyrke för att det är ganska fritt arbete”

Strategier skapades för vardagen för att integrera arbetsliv och familjeliv. Bland strategierna var att planera för veckans aktiviteter eller rutiner på arbetsplatsen och planera för kommande arbetsveckan detta med tanken att utifall barnet skulle bli sjuka. Respondenten 3 berättade: ”om dagis ringer kan jag gå ifrån jobbet och försätta jobba hem ifrån. Samtliga respondenterna upplevde möjligheten till flexibla arbetstider som den främsta motiv till varför de valde chefsyrke. Respondenten 2: ”det som är bra med att vara chef är att man kan jobba när man vill och vart man vill”. I intervjuerna berättade respondenterna att de tex kunde planera att arbeta färre timmar en dag på kontoret och utföra arbetet på kvällstid hemma. Att kunna välja sitt arbetsschema var en betydelsefull fördel för kvinnorna som då kunde kombinera arbete och familjeliv. Respondent 7 berättade: ”Jag gillar friheten som yrke ger, att kunna komma senare till jobbet när pojkarna har tandläkare tid eller annat viktigt att göra”.

Inga krav på ständig tillgänglighet. Respondenterna ansåg att vara tillgänglighet eller åtminstone tydliggöra sin tillgänglighet genom att använda de tekniska redskap som de blivit tilldelat av arbetsgivare tex email, mobiltelefon, gav de svårigheter att avgränsa var arbetslivet slutade och privatlivet började. Respondenterna förklarade att det enda sätt för dem att helt koppla bort arbetet var att lämna mobilen och datorn på kontoret: ”jag vet inte om jag förväntas vara nåbart, men det är klart, jag har inbakat övertid på min lön, så kommer det en viktigt mail svara jag på den” berättade Respondent 6. Sju av respondenterna ansåg att de inte behövde vara nåbara efter arbetspasset. Fyra av respondenterna hade så kallade jourvecka. Med jourvecka menade respondenterna att ansvaret över regionens enheter fall på dem, personalen kunde ringa om något akut händelse inträffade och ibland behövdes åka till andra enheter om de ansåg att händelse var allvarlig som tex vid brand. Under denna vecka var respondenterna tvungna att vara nåbar alla 24 timmar på dygn via telefon ifall någon oförutsättbar skulle hända. Arbetsgivare kompenserade i stället jourveckan med en extra ledig dag vilket respondenterna uppskattade. Men respondenterna upplevde att under denna vecka var familj aktiviteter väldigt begränsad. Respondent 4 berättade: ”nej jag förväntas inte vara nåbar, endast när jag har jourvecka”. Respondenterna berättade även att de jobbade 40 timmarsvecka enligt anställningsavtal och efter arbetspasset förväntade sig inte arbetsgivare att de skulle vara nåbara vilket bidrag till en bra balans mellan arbete och privatliv, respondent 5 berättade: ”Nej, jag förväntas inte svara på mail och telefon efter ordinarie arbetstid, min chef tycker inte att man ska jobba övertid”. Men trots att respondenterna inte förväntades vara tillgängliga hade de sina arbetstelefoner med sig hem och svarade på email när de satt i gång sina arbetstelefonen. En av respondenterna berättade att hon tog med sig arbete hem på grund av barn hade blivit stora och respondenten tyckte att hon hade tillräcklig med tid över till arbete.

Flexibilitet och genomtränglighet. De framkom i intervjuerna med de åtta respondenterna att arbetes upplägget gav de möjligheten att vara frånvarande från arbete. Möjligheten att blanda mellan privatlivsroll och yrkesroll på en dag är betingelse som gör att båda delarna fungerar välbalanserad tex att kunna göra privata ärende under sin arbetsdag. Deras chef ansåg att de kunde själva bestämma när och vart de kunde jobba bara man nådde utsatta mål. Respondenterna ansåg att när barnet gick i förskolan och VAB skedde nästan varje vecka blev denna betingelse grundläggande. Möjligheten för dem att lämna kontoret och arbetsuppgifterna till kvällen när mannen kom hem eller barnet sov, var något dem upplevde som positiv. Ibland behövde de inte ens anmäla VAB till försäkringskassa eftersom de jobbade i kapp arbetsuppgifter senare på dagen. Respondent 2 berättade: ”Det som är bra med att vara chef är att du kan jobba när du vill tex åka hem, umgås med familjen och när barnet lägger sig kan jag avsluta det jag håll på med på kontoret”. Samtliga åtta respondenter tyckte friheten i arbetsformen och arbetssätt där man kunde ta en paus från yrkesroll för sitt privatliv för att

sedan återgå till arbetslivet: ”jag har bytt arbete flera gånger och man kan säga att jag vill jobba där det finns valfrihet ” sa Respondent 4.

Balans mellan arbete och privatliv

Respondenterna upplevde att det ibland kunde vara svårt att förena föräldrarollen och yrkesrollen. Föräldrarollen upplevdes mer krävande på grund av ständiga diskussioner om barnomsorg och ansvarsfördelning för hemarbete mellan föräldrarna. Vardagsrutiner förenade familjeliv och arbetsliv. Rutiner kunde vara lämna/hämta barnet från förskolan, köra barn till olika aktiviteter eller vem skulle laga mat. Väl fungerande rutiner minskade upplevelse av stress och icke fungerande rutiner bidrog till konflikter. Respondent 8 besvarade: ”Att kombinera familjen och arbete har varit tuff, speciellt när barnen var mindre, det kändes som om man inte räckte till trots att min sambo var där och hjälpte till”. Sju av respondenter i denna studie delade hemarbetet lika med sina partners.

Jämställdhet i hemmet. En bra inställning till jämställdhet i hemmet hjälper till att skapa en bra balans i hemmet. Respondent 5 berättade: ”jag kommer hem och är trött och han kommer hem och är också trött, om jag skulle göra mer skulle jag bli tröttare än han så NEJ man måste jobba lika hemma”. Sju av respondenter delade hem ansvaret med sina partner, både gällande hushållsarbete och barnomsorg, Respondent 6 ”vi delar allt lika... fast jag är ganska pedant av mig så jag går och städar jämt men annars är det 50/50”. En av respondenter upplevde inte jämställdhet i hushållsarbete eller barnomsorg på grund av partners arbetet. ”Det blir svårt att dela på hushållsansvaret när ens partner jobbar obekväma arbetstid och mycket resande inom jobbet” berättade Respondent 3. Respondent 3 delade hemansvaret 80/20 på grund av partners arbete. Sju av respondenterna ansåg inte att stanna hemma på grund av VAB är ämnet för konflikt i familjen, utan barnomsorg delades lika och föräldrarna turades om att stanna hemma. Den åttonde respondent hade ingen att dela den med. När barnet hade ledig från skolan försökte båda partner att ta ledig från sitt arbete för att umgås som familjen. Respondenterna upplevde att uppdelningen och fördelningen av hemsysslor är relativt rättvisa ” hemma delar vi faktiskt allt på hälften så gott det går ” bekräftade respondent 1.

Gränsen mellan familjeliv och arbetsliv. Respondenterna uttryckte att de tänkte på sitt arbete när de var hemma speciellt när det hade varit stressig på arbetet, men de upplevde inte att de tänkte lika mycket på sin familj när de var på arbetet. Detta kunde de relaterad med prestationskrav från arbete, där prestation mäts i resultat för att kunna behålla arbetet. Medan i familjen rollen kunde de ha lättare att slappna av för att familjen inte kunde ersätta de så lätt: ”min chef kräver att jag uppfyller mina utsatta mål, däremot min familj tar mig som jag är, en mamma kan man inte byta ut på samma sätt” sa Respondent 3. Respondenter berättade att de upplevde dåligt samvete för att tiden inte räcker till för familjen men att på grund av barnet kunde dem inte låta arbetet ta över privatlivet. Respondenterna berättade dock att de återgick till arbete efter att barnen somnat och en av orsaker kunde vara att dämpa känslorna över att de inte presterar tillräckligt på arbetet. Respondenterna uttryckte att de använder sina barn som en gräns mellan arbets- och privatliv eller som enda metod för att kunna koppla bort arbetet och kunna vara lediga. Respondenter berättade också att de har satsat på sin karriär: ”jag har satsat mer på karriären än han ”det handlar om va man själv vill och hur mycket man vill satsa på det” uttryckte Respondent 1.

Svårt att förena föräldrarollen och yrkesrollen

Att bli mamma var inte någon händelse som respondenterna ansåg påverkade deras karriär. Däremot ansåg samtliga respondenter att de hade ändrat sitt sätt att se på chefsyrket. Respondenterna ambitioner om högre lön och bättre arbetsposition ersattes i stället med önskan om flexibla arbetstider och möjligheten att jobba hemma vid behov. Samtliga upplevde inte att familjen eller hemmet var faktorer som hade påverkat karriären: ”nu tänker jag mera på ett jobb med frihet men också på ett bra betalt jobb för att kunna ge barnet det de behöver, skämma bort de alltså” berättade Respondent 2.

Fördelning av frånvaro med sin partner. Samtliga respondenter ansåg inte att de hade varit med i någon form av särbehandling på grund av frånvaro av sjuka barn. I resultatet kunde man inte tolka i respondenternas upplevelser någon diskriminering. Detta kan bero på att respondenternas fördelning av frånvaro med sina partner gjorde det mindre märkbart på arbetsplatsen: ”den som kunde var hemma från jobbet utan att det påverkade jobbet stannade hemma” sa Respondent 1. Eller som respondent 2 berättade: ”Vi har sagt till skolan att de ska ringa mig om barnet är sjuka för att det är lättare för mig att gå ifrån jobbet och jag har möjlighet att jobba hemifrån”.

De flesta respondenter ansåg att deras arbetsplats var föräldravänlig och att arbetsgivare var mycket lyhörd för föräldrarnas behov tex vid föräldraledighet. Respondenterna påpekade att om det var något speciellt på jobbet exempelvis möte, utbildningar eller deadlines, gav dem företräde till dessa:

jag har sagt till min man att jag kan gå ifrån jobbet samma dag om de ringer från dagis eller skolan men sen diskuterar vi vem som stannar hemma. Har jag mycket på jobbet stannar han och ligger dem efter med produktioner så stannar jag, annars brukar vi dela lika, man kan inte vara borta hur mycket som helst och har man småbarn är dem sjuka rätt så ofta. (Respondent 3)

Förändrade egna ambitioner. Ambitionerna för samtliga respondenter ändrades efter de blev föräldrar. Två av respondenter hade inga ambitioner innan barnafödande, men efter de blev mammor hade ambitioner uppkommit i form av högre lön, personlig utveckling och bättre arbete: ”ja, jag har bytt jobb ofta det senaste året men jag är ute efter erfarenhet och bättre lön inte titel” uttryckte Respondent 7.

De som hade ambitioner innan berättade att prioriteringsordning hade ändrats och pengar i form av hög lön som brukade ligga på första platsen gick ner i rangen, nu var arbetsschema prioritering vid val av nytt jobb: ”jag har större ambitioner nu, jag har bytt jobb flera ggr, ” det är skönt att känna att jag väljer arbetsgivare och inte arbetsgivare väljer mig” sa Respondent 4.

Diskussion

Syftet med denna studie var att undersöka om kvinnors karriärutveckling bromsas på grund av vård av sjuka barn och i vilken utsträckning en ojämn fördelning av ansvaret i hemmet både med hushållssysslor och barnomsorg är avgörande för kvinnans karriärsteg. Samtliga kvinnor i studien ansåg att föräldraledigheten inte är en av faktorer som har hindrat deras karriär.

Resultatdiskussion

Resultatet visar att respondenterna brukar integrerar arbetsliv med privatliv. Respondenter berättade att hade utarbetat strategier för att få underlätta vardagspussel. Ett flexibelt arbete var en viktig faktor i val att arbete. Allvin et al. (2006) beskriver hur ett arbete ju flexiblere det är desto svårare är att sätta gränser mellan domänerna arbete och privatliv vilket respondenterna bekräftade i intervjuerna. Utifrån det samlade materialet kan man dra slutsatser att respondenternas ambitioner före och efter barnafödande förändrades. Strävan av att satsa på karriären, klättra upp i karriärstegen och hög lön ersattes för arbetstid och den flexibla egen ansvar. Genomtränglighet mellan arbete och privatliv var hög bland respondenterna. Ofta gjorde respondenterna privata ärende på arbetstid men även arbetsrelaterade uppgifter på ledig tid. Respondenterna berättade att de hade svårt att sätta gränserna och att bara för att dem hade lämnat en domän slutade de inte tänka på det, tex om barn var sjuka slutade inte mammorna att oroa sig bara för att de var på arbetet. Ashfort et al. (2010) förklarar denna beteende som hög genomtränglighet. Respondenterna upplevde att den fria arbetstiden gav de möjligheter att hitta en bra balans mellan arbete och ansvaret de hade hemma. Balansen mellan arbete och privatliv underlättades också att respondenterna upplevde kraven från arbetsgivare som rymliga. Gemensamt för alla respondenter var upplevelsen att privatlivet kunde dra fördelen med dem fria arbetstider och möjligheten att kunna påverka vart och hur man kunde jobba ansågs som ett viktigt element till balans i tillvaro. Matthews och Barnes-Farell (2010) skriver om två typer av flexibilitet: Vilja till flexibilitet och Förmåga till flexibilitet. Resultatet visar att respondenterna anser att flexibilitet är någon dem strävar att det ska komma med arbetet. Respondenterna poängterar att möjligheten till flexibilitet i arbetet gör det lättare för de att sköta både arbets- och privatlivs uppgifter. Men denna typ av flexibilitet kan bidra till konflikter att antingen privatlivet gör intrång på arbetsliv eller tvärtom. Det kan bekräftas i respondenternas upplevelse av dåligt samvete när arbete tog tid från privatlivet vilket skapar obalans mellan de två domänerna. Greenhaus och Beutell (1985) menar i stället att det finns tre olika typ av konflikter, tidsbaserade, kravbaserade och beteendebaserade. I intervjuerna uppgav respondenterna att det är främst den tidsbaserade konflikten som uppstod, att en domän tog tiden som var avsett for den andra domänen som oftast var arbete som tog över privatlivet. Respondenterna berättade att de kunde sköta många arbetsuppgifter hemifrån när de ville. Arbetsgivare bidrog med möjligheter att vara flexibla genom att tilldela tekniska hjälpmedel som mobiltelefoner, datorer och i vissa fall tillgång till företagets intranät för att enkel kunna komma åt sina arbetsuppgifter och kunna integrera arbetsliv och privatliv. Resultatet visade också att respondenterna delade ansvarstagande lika med sina partner både i hushållsarbete och barnomsorg med undantag för en respondent där partner hade obekväma arbetstider och var ofta på resande fot.

Metoddiskussion

Studien bygger på kvalitativa intervjuer, vilket har både styrkor och svagheter. En styrka i studien var användning av kvalitativ intervjumetod, det gav möjlighet till djupare förståelse av ämnen från ett kvinnoperspektiv. Syften med intervjuerna var att förstå och tolka respondenterna subjektiva upplevelse och tankar kring karriärutveckling. Användning av litteratur och forskningsrapporter ligger i grunden för att stärka trovärdigheten. Studien styrkan finns i intervjugång och intervjuguide. Innan intervjuguiden spikades genomfördes en pilotintervju detta hjälpte att mäta längden på intervjuer och styrkan i de frågor som gav relevant information. Intervjuguiden modifierades några gånger förra vissa frågor upplevdes som svårt att förstå av deltagare. Intervjuguide byggdes på bakgrundsfrågor och två teman arbetet och hemmet. Intervjuerna utfördes via Skype och Teams vilket har många fördelar så länge det finns

en fungerande internetuppkoppling. Fördelar kan vara flexibiliteten av att utföra intervju när som helst oberoende av geografiskt avstånd. Den är kostnadseffektiv på grund av dem få resekostnader och ingen restid samt inget behov av lokal. I denna tid av restriktioner med pandemin var dessa internetbaserat program en stor hjälp då intervjuerna skulle vara svåra att genomföras på annat sätt. Styrkan i intervjuerna var möjligheten att spela in intervjuer som sedan kunde användas för att hämta exakta citat i redovisning vilket visar tillförlitlighet i undersökning och datainsamlingen kunde analyserats med frågeställningar som grund. Intervju bidrag till deltagarvalidering i form av klagörande då intervjuare bekräftade Respondenterna svar genom att upprepa den information som hade medlas med ”menade du att...” Datainsamlingen gav en mängd data som hjälpte att besvara studiens frågeställning. Studiens trovärdighet styrkas med citat från respondenterna i resultatdelen.

Vetenskapsrådets forskningsetiska principer användes i studie som enda etiska ställningstagande då varken ämnet uppskattades som sensibel eller intervju med barn var aktuella.

Antal deltagare i studien är inte tillräcklig stor för att dra generella slutsatser men det är tillräcklig antal respondenterna för att kunna ge djupare kunskap och förståelse i studiens ämne och kvinnornas upplevelse. En svaghet i studie var urvalet av deltagaren. Deltagarna kunde ha blivit lite mer fördelat i flera branscher för att få ett mer heterogent urval. Alla deltagare hade dock en ledande eller chefsposition vilket ökar homogeniteten som påverkar generaliserbarheten. De flesta deltagarnas barn var av större ålder. Respondenterna återgav en situation som upplevt för några år sen och därmed finns det en risk att respondenterna minns fel eller omkonstruerar verkligheten. Möjligheten till flera intervjuer hade kunnat stärka resultatets tillförlitlighet och trovärdighet. En av nackdelar med internetbaserat intervjuer är avsaknaden av närhet som annars finns mellan intervjuare och respondenten. En reliabilitetsaspekt med inspelade intervjuer är bakgrundsljudet som kan upplevas som störande men hade ingen inverkan vid transkribering. Datamättnad kan upplevas som svag på grund av begränsade antal intervjuer.

Kvalitativa forskningsintervjus syfte är att förstå ämnen från den levda vardagsvärlden ur respondenternas eget perspektiv (Kvale & Brinkmann, 2009). Författarens förförståelse ha betydelse i val av den ämnen som ska undersökas och vilken effekt den har på undersökning och undersökningsspersoner. Det är viktigt att vara medveten om förförståelse vid tolkning av intervjuresultaten. De utgångs referensram kallas för förståelsehorisont (Langemar, 2018). En möjlig svaghet med denna studie kan vara författarens egen förförståelse av ämnet. Författarens erfarenhet av diskriminering finns i grunden i författarens förförståelse vilket kan riskera att egna värderingar haft påverkar både frågorna, intervjusituationen och tolkningen av svaren.

Studiens fokus låg på vård av sjuka barn och hur denna typ av frånvaro från arbetet påverkat kvinnornas karriärutveckling. Tidigare forskningar har visat att kvinnor som flexibla arbetstider och stor egen ansvar har svårt att dra gränsen mellan domäner privat- och arbetsliv, vilket denna studie bekräftar. Studien bidrar till förståelse av dem faktorer som påverkar kvinnors karriärutveckling det vill säga VAB och jämställdhet i ansvarsfördelning i hushållsarbete och barnomsorg. Studiens resultat visar att hushållsarbete och barnomsorg är jämställd bland kvinnor med ledande och chefsposition. Studien visar även att frånvaro på arbetet på grund av vård av barn har ingen inverkan i kvinnors karriärutveckling så länge man har en ledande position och kan använda flexibla arbetstider.

Bristen både i reliabilitet och validitet kan vara författarens oerfarenhet som intervjuare som visades i några intervjuer. I fem av intervjuerna upplevde författare att det gick för fort att ta sig igenom intervjuguiden. Följdfrågorna som var intressanta att ställas glömdes bort och i ett par intervjuer har diskuterats aspekter som inte var intressanta eller relevanta för studiens syfte.

Rekommendation för framtida studier

Resultatet som presenteras i studiet är baserat på respondenterna egna subjektiva berättelse och tolkningar av dem. Studien lyfter fram jämställdhet mellan könen genom att se på arbetsfördelningen i hemmet. En intressant aspekt att fördjupa sig i framtida forskningar skulle vara att ta reda på om mannen har samma syn på jämställdhet i hemmet som respondenterna hade, intressant skulle också vara att jämföra med olika typer av familjeförhållande tex samkönade förhållande.

Rekommendation för framtida studier kan vara en studie över hur männens karriär påverkas av frånvaro på grund av vård av sjuka barn och hur männen upplever kraven från både arbetsgivare och familjen. En annan rekommendation är en kvantitativ studie med jämförelse av kvinnor och mäns karriärutveckling baserat på frånvaro från arbete på grund av vård av barn och ansvarsfördelning i hemmet. I studien studerades ansvarsfördelning i hemmet ur en familjeförhållande med ett traditionellt perspektiv, det vill säga mamma, pappa och barn. Där av skulle vara intressant ämne att undersöka om familjen med samkönade par upplever samma hinder som medlemmar i en traditionell familj. Ensamstående mammor som målgrupp och deras perspektiv och upplevelse av karriärutveckling skulle också vara ett intressant studie att utföra. Ett mycket intressant ämne att forska vidare i är att undersöka om hur kvinnor och män med arbete utan ledande eller chefsposition upplever att vab har påverkat deras karriärutveckling. Ett mycket intressant ämne som forskaren gärna skulle vilja forska i.

Referenser

- Ashforth, B. E., Kreiner , G. E., & Fugate, M. (2000). All in a day's work: Boundaries and micro role transitions. *Academy of Management Review*, 25, 472-491
- Barnes-Farrell, J.L., & Matthews, R.A. (2010). Development and initial evaluation of an enhanced measure of boundary flexibility for the work and family domains. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15,330-346.
- Bulger, C. A., Hoffman, M. E., & Matthews, R.A. (2007). Work and personal life boundary management: Boundary strength, work/personal life balance, and the segmentation-integration continuum. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12, 365-375.
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 6(7), 169-198. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.08.009>
- Chefstidningen. (2020, 15 mars). *Vad är karriär?* Hämtad från <https://www.chefstidningen.se/reportage/vad-ar-karriar>
- Eagly, A. H., & Karau, S. J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review*, 109(3), 573-598.<https://doi.org/10.1037//0033-295X.109.3.573>
- Försäkringskassan. (2018). *Det som är bra delar man lika på*. Hämtad från <https://www.forsakringskassan.se/privatpers/foralder/dela-lika>
- Försäkringskassan. (2020). *Vård av barn*. Hämtad från https://www.forsakringskassan.se/privatpers/foralder/vard_av_barn_vab
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1),76-88. <https://doi.org/10.2307/258214>
- Grönlund, A., & Öun, I. (2010). Re-thinking work-family conflict. Dual-earner policies, role conflict and role expansion in Western Europe. *Journal of European Social Policy*, 20(3), 179-195. <https://doi.org/10.1177/0958928710364431>
- Grönlund, A. & Öun, I. (2018). Beyond the mummy track? Part-time rights, gender, and career-family dilemmas. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 8(3),177-198.

- <https://doi.org/10.18291/njwls.v8i3.109546>
- Göransson, A. (2004). *Kvinnor, män och karriärer: Visioner och verklighet i näringslivet*. SNS.
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2009). *Den kvalitativa forskningsintervjun* (2a uppl.). Studentlitteratur.
- Kreiner, G. E. (2006). Consequences of work-home segmentation or integration: A person-environment fitperspective. *Journal of Organizational Behaviour*, 27, 485-507.
- Langemar, P. (2018). *Kvalitativ forskningsmetod i psykologi: Att låta en värld öppna sig*. Liber.
- Lewis, S. (2003). Flexible working arrangements: Implementation, outcomes and management. In C.L. Cooper & I.T. Roberts (Eds), *Annual review of industrial and organizational psychology: 18* (pp. 1-28). Hoboken, NJ: Wiley
- Mellner, C., Aronsson, G., & Kecklund, G. (2012). Segmentering och integrering: Om mäns och kvinnors gränssättningsstrategier i högkvalificerat arbete. *Arbete och Hälsa*, 46(4), 1-24.
- Muhonen, T. (1999). *Karriär och familj: En studie om chefer i fyra olika branscher*. (Doctoral dissertation). Lunds universitet.
- Muhonen, T. (2010). Karriärsutveckling i ett longitudinellt perspektiv. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 16,1. 43-57
- Nordenmark, M. (2004) *Arbetsliv, familjeliv och kön*. Umeå: Boréa
- Regeringen. (2016). *Mål för jämställdhet*. <https://www.regeringen.se/regeringens-politik/jamstallldhet/mal-for-jamstallldhet/>
- Regeringen. (2017). *Sverige bäst i EU på jämställdhet*. <https://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2017/10/sverige-bast-i-eu-pa-jamstallldhet/>
- Renstig M., & Sandmark, H. (2006). *Duktighetssyndrom: Därför går allt fler kvinnor in i väggen*. Samhällsförlaget, Wombri.
- Sandberg, S., & Scovell, N. (2014). *Lean in: Kvinnor, karriär och viljan att satsa*. Wahlström & Wilstrand.
- Statistiska Centralbyrån (SCB). (2020a). *Högst utbildningsnivå bland kvinnor och i våra universitetsstäder*. Hämtad från www.scb.se
- Statistiska Centralbyrån (SCB). (2020b). *Jämn fördelning av makt och inflytande*. Hämtad från www.scb.se
- SFS. (1995:584). *Föräldraledighetslag*. Hämtad från https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/foraldraledighetslag-1995584_sfs-1995-584
- Thylefors, I. (2009). *Ledarskap i human service organisationer*. Natur och Kultur.
- Vetenskapsrådet. (2017) *God forskningssed*. Stockholm: Vetenskapsrådet.

Hej!

Jag studerar Psykologi på Mälardalens högskolan och ska nu skriva min C-uppsats. Som ämne har jag valt att skriva om *"Kvinnors karriär och om barn kan vara ett hinder i kvinnors karriärutveckling"*.

Syfte med mitt arbete är att ta reda på om barnafödande gör skillnad på kvinnors karriärutveckling och i så fall vilka är orsaker som ligger bakom detta fenomen.

Jag behöver därför intervjua kvinnor som idag sitter i en chef/ledare position på sitt arbete för att komma närmare in på mina frågeställningar. Intervju kommer att bestå av ca 26 frågor och kommer att ta ca 45 min. Intervjuerna kommer att ske digitalt via Skype, Teams eller Messenger, detta på grund av utbrottet av Covid-19 och risken för smittspridning vi befinner oss idag. För min egen skull och som stöd för minne kommer jag att spela in intervjun med hjälp av mobiltelefon. Detta för att efteråt kunna transkribera intervju dvs skriva ner i text. allt ljuddata kommer att raderas efter transkribering. Min handledare kommer sedan att ta del av materialet men då är alla uppgifter om deltagaren borttagna.

Ditt deltagande är frivilligt och du kan avbryta både deltagande och intervju när du vill. Dina svar kommer att hanteras och förvaras där obehöriga kommer inte att kunna få tillgång till informationen och resultatet kommer användas endast i vetenskapligt syfte.

Vid frågor eller funderingar är du välkommen att kontakta mig eller min handledare.

Med vänliga hälsningar

Roxana Bejersten

rbn18006@student.mdh.se

[tel: 07X-XXXXXXX](tel:07X-XXXXXXX)

Handledare:

eric.hansen@mdh.se

Intervjuguide

Bakgrundsfrågor

Ålder, civil status, antal barn (ålder på barnet),
Hur gammal var du när du fick barn?
utbildning,
sysselsättning, (vilken bransch)
partner utb. och yrke

Arbetsliv

1. Varför valde du chefsyrket?
2. Hur mycket tid lägger du på ditt arbete i genomsnitt per vecka?
3. Hur upplever du att balansen mellan arbetsliv och familjeliv ser ut för dig?
4. Förväntas du svara på mail och i telefon efter din ordinarie arbetstid? (**Följdfråga:** vad tycker du om det?)
5. Vilka egenskaper tror du har bidragit till din karriär?
6. Vill du avancera vidare i organisation? (**följdfråga:** tror du att det är möjligt? Hur?)
7. På vilket sätt upplever du att det har varit krävande/tufft för dig att uppnå den här nivån?
8. Vilka situationer har du upplevt som hindrande i din karriärutveckling?
9. Hur upplever du att din arbetsgivare ser på frånvaro pga barn? (**följdfråga:** har du upplevt ngn slags särbehandling pga det?)
10. Upplever du att frånvaron p.g.a. barn har påverkat din arbetssituation? Hur?

Hemmet

11. Hur upplever du att ansvaret för hushållsarbete är fördelat i er familj?
12. Hur lägger ni upp fördelningen i barnens aktiviteter (fritidsaktiviteter, lämna/hämta/)
13. Hur delar ni upp er ekonomi?
14. Hur delade ni upp föräldraledighet? (**följdfråga:** hur kom ni fram till uppdelning?)
15. Vem stannar hemma när barnen är sjuk eller har lov? (**Följdfråga:** Varför?)

16. Upplever du att hushållsansvaret har påverkat din karriär? (**Följdfråga:** på vilket sätt?)
17. Anser du att du fått satsa mindre på din karriär än din partner för att få ihop vardagen? (**Följdfråga:** berätta på vilket sätt??)
18. Hur var dina ambitioner innan du fick barn?
19. På vilket sätt har dina ambitioner förändrats efter du fick barn?
20. Kan du skilja från fritid och arbetstid? Kan du ge mig någon exempel.

Finns något mer som du vill berätta om?

Tack för din medverkan!