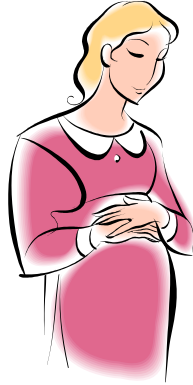


**MÄLARDALENS HÖGKOLA**  
Akademin för hållbar samhälls- och teknikutveckling, HST  
Sociologi 61-90 C uppsats

**Examinator: Mekuria Bulcha**  
**Kurskod: SS0116**



# “Mödrars sociala status på den svenska arbetsmarknaden”

Rekryterares syn på och attityder till moderskapet  
inom den privata sektorn

---

-En kvalitativ studie

**Författare: Diana Clevestam 821123-7469**  
**Handledare: Paula Mählck**

## **Förord**

Jag vill inleda denna uppsats med att tacka de människor som har hjälpt till och stöttat mig gällande denna uppsats. Först och främst tacka min handledare Paula Mählek för en kanonbra handledning. Du har kommit med tips och råd som vart av stor betydelse för att förbättra arbetet till det bättre. Tack moster Marlene Makenzius som korrekturläst och kommit med förslag, tips och idéer. Tack till min familj och mina vänner som stått ut med sura miner, stress och en mindre trevlig ”Diana” vissa stunder. Utan stöd ifrån min käre sambo David och glädjespridande son Luke hade det vart betydligt svårare att hålla modet uppe.

Till sist vill jag tacka alla de fem respondenter som delgivit sina erfarenheter, tankar och åsikter kring ämnet.

# **SAMMANFATTNING**

Syftet med denna uppsats är att belysa hur rekryterare inom den privata sektorn ser på moderskapet inför en rekrytering.

Frågeställningarna i studien handlar om hur rekryterarna uppfattar moderskapet när de skall anställa, vilken påverkan moderskapet har i rekryteringssammanhang samt rekryterarnas bild av hur idealarbetaren ser ut. Det empiriska materialet består av intervjuer med fem rekryterare som är yrkesverksamma inom den privata sektorn. I studien framkom det att mödrar ses som den primära vårdtagaren av barn. Där de bidragande orsakerna till detta dels var en ekonomisk faktor där män anses tjäna bättre än kvinnor, men där även de traditionella könsrollerna ansågs som en bidragande faktor.

**Nyckelord: Moderskap – Rekrytering – Privat sektor – Idealbilden av en arbetare –**

## **ABSTRACT**

The purpose of this essay is to illuminate how recruiters within the private sector look at motherhood before recruiting.

The questions at issue in this study deal with how recruiters look at motherhood when they are about to recruit, what effect motherhood has when it comes to hiring and the recruiters image of the ideal worker. The empirical material contains five interviews with recruiters that work with recruiting within the private sector. The study showed that mothers are viewed as the primary caretaker of children. Because of economical factors such as men considers to have a higher salary compare women, and also traditional gender roles in the Swedish society considers to being a contributing factor.

**Keywords: Motherhood –Recruiting – Private sector- Ideal picture of a worker-**

# INNEHÅLLSFÖRTECKNING

<b>KAPITEL 1. INTRODUKTION</b>	<b>Sidor</b>
Förord	2
Sammanfattning	3
1.1 Inledning	5-6
1.2 Syfte och frågeställning	7
1.3 Avgränsningar	7
1.4 Disposition	8
<b>KAPITEL 2. TEORETISK RAM OCH TIDIGARE FORSKNING</b>	
2.1 Min relation till ämnet	9
2.2 Teoretisk ram	9-12
2.3 Tidigare forskningsresultat	12
2.3.1 Barnafödandets påverkan på arbetslivet	12-15
2.3.2 Föreställningar om moderskapet och idealarbetaren	15
2.3.3 Moderskapet och lönen	16
2.3.4 Dubbelarbetet	17
<b>KAPITEL 3. METOD</b>	
3.1 Val av metod	18-19
3.2 Datainsamling och inledande kontakt	20
3.3 Urval	20
3.4 Genomförande	21-22
3.5 Studiens validitet och reliabilitet	22-23
<b>KAPITEL 4. REDOVISNING AV RESULTAT</b>	
4.1 Presentation av respondenter	24
4.2 Presentation av teman	25
4.3 Vilka egenskaper är speciellt viktiga i samband med en rekrytering	26-27
4.4 Hur rekryterare uppfattar moderskapet inför en rekrytering	27-29
4.5 Vilka föreställningar om moderskap finns bland rekryterarna	30-32
4.6 Hur idealbilden av en arbetare ser ut bland rekryterarna	32-36
4.7 Sammanfattningars koppling till syftet	37
<b>KAPITEL 5. SLUTDISKUSSION</b>	38-42

# 1. INTRODUKTION

## 1:1 Inledning

En vanlig definition av jämställdhet innefattar ofta att kvinnor och män har samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla essentiella livsområden.<sup>1</sup> Vi har även i svensk lag den såkallade jämställdhetslagen. 1 § i jämställdhetslagen har till ändamål att främja kvinnor och mäns lika rätt i fråga om arbete, anställnings- och andra arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet (jämställdhet i arbetslivet). Lagen syftar till att förbättra främst kvinnornas villkor i arbetslivet.<sup>2</sup>

I Sverige förvärvsarbetar kvinnor i lika stor utsträckning som männen.<sup>3</sup> Här är även männen bäst i världen när det gäller att vara delaktig i det vardagliga hushållsarbetet och att ta ut pappa ledighet.<sup>4</sup> En politisk strävan när det gäller jämställdhet har i stor utsträckning lagt sin fokus på att tillhandahålla kvinnan, men i viss utsträckning även mannen med incitament och möjligheter för att själva kunna välja och ta beslut. Som syftar till att resultera i en mer jämställd familjemodell. Där man menar på att om man styrker kvinnan i sin samhälliga och ekonomiska position, så stärker man henne därmed även i hennes förhandlingsposition inom familjen såväl som på arbetsmarknaden.<sup>5</sup>

Arbetsmarknadspolitiken i Sverige har lagt stor vikt vid kvinnors rätt till jämlika arbetsvillkor mellan män och kvinnor, lika lön oavsett kön och alltmer kommit att lägga fokus på kvinnors representation vid ledande tjänster.<sup>6</sup> I viss mån har man lyckats. Men trots detta finns det en mängd skillnader mellan kvinnor och män i arbetslivet. Kulturellt invanda förväntningar och antaganden om att kvinnor har huvudansvaret för familjen och främst för småbarn, påverkar män och kvinnor på mer eller mindre uppenbara sätt.<sup>7</sup>

---

<sup>1</sup>Källa: Nationalencyklopedin

[http://www.ne.se/jsp/search/search.jsp?h\\_search\\_mode=simple&h\\_advanced\\_search=false&t\\_word=j%E4mst%E4lldhet&btn\\_search=%F6k](http://www.ne.se/jsp/search/search.jsp?h_search_mode=simple&h_advanced_search=false&t_word=j%E4mst%E4lldhet&btn_search=%F6k)  
Sidan besöktes 2008-05-10 02:13

<sup>2</sup> Källa: Rixlex <http://www.notisum.se/rnp/sls/lag/19910433.HTM>  
Sidan besöktes 2008-05-10 02:17

<sup>3</sup> Grönlund, A., Halleröd, B. (2008). *Jämställdhetens pris*. Finland: WS bookwell Borea förlag. Sid.16

<sup>4</sup> Ibid, s.16 f

<sup>5</sup> Ibid, ss.46f, 47f

<sup>6</sup> Ibid, s.47 f

<sup>7</sup> Alvesson, M., Due Billing, Y. (1999). *Kön och organisation*. Lund: Studentlitteratur s. 155

Områdena arbete och familj innefattar därför många olika sorters frågor som ofta hör samman i komplicerade mönster, där arbets och familjeförhållanden kan interagera med varandra. Exempel på sådana frågor kan vara hur familjebildningen påverkar yrkeskarriären samt hur anknytningen till arbetsmarknaden påverkar barnafödandet.<sup>8</sup>

Denna studie handlar om hur rekryterare inom den privata sektorn upplever mödrars sociala status på den svenska arbetsmarknaden. Då tidigare studier inom ämnet ofta haft fokus på kvinnor inom den offentliga sektorn, kändes det intressant att se hur det ser ut för kvinnor inom den privata sektorn.

Trots att Sverige är ett av världens mest jämställda länder så vet vi att skillnader i de ekonomiska villkoren mellan könen kvarstår. ”Studier visar på att skillnader mellan olika grupper av kvinnor ökar och där utgör de ensamstående mödrarna en särskilt utsatt grupp”.<sup>9</sup> Min Studie gör emellertid inte någon skillnad på om mödrar är gifta, sörbos, sambos eller ensamstående.

Utgångspunkten i min studie är att könssegregeringen på arbetsmarknaden ändå kvarstår, trots incitament och försök till att stärka kvinnans position i familje och arbetslivet. Kan moderskapet i sig vara en tänkbar skillnad till varför kvinnor inte värderas likvärdiga som män, när det kommer till värderingar av kvinnor och mäns arbete. Anses mödrar i större utsträckning än män ta ansvar för det reproduktiva arbetet. Anses barn och omhändertagande av barn som tidstjuvar från arbetstid?

Dessa ovanstående problem och frågeställningar är vad som väckt min nyfikenhet för denna studie och motiverat min forskning.

---

<sup>8</sup> Bygren, M., Gähler, M., Nermo, M (2004) Familj och arbete- vardagsliv i förändring. Kristianstad: SNS förlag s. 9

<sup>9</sup> Lundkvist, H (2006) Skärpta jämställdhetsmål. *Välfärd nr 3*.  
[http://www.scb.se/statistik/publikationer/BE0801\\_2006K03\\_TI\\_08\\_A05ST0603.pdf](http://www.scb.se/statistik/publikationer/BE0801_2006K03_TI_08_A05ST0603.pdf) Sidan besöktes 2008-05-10 03:19

## 1:2 Syfte och frågeställning

Syftet med studien är att belysa vilken social status mödrar tilldelas av rekryterare inom den privata sektorn.

Frågeställningar:

- Vilken syn på moderskap har rekryterare när de skall anställa?
- Vilken påverkan har moderskapet i ett rekryteringssammanhang?
- Hur ser idealbilden av arbetaren ut?

## 1:3 Avgränsningar

Studien avgränsar sig till att undersöka hur rekryterare inom den privata sektorn ser på den sociala statusen bland mödrar, mer specifikt innebär detta att jag undersöker hur rekryterare inom privat sektor ser på moderskapet när de rekryterar. En definition av begreppet social status finns under kapitel 2:2 teoretisk ram. Samtliga fem respondenter som ligger till grund för det empiriska materialet är yrkesverksamma rekryterare i två mellanstora industristäder i Sverige. Studien kommer emellertid att ta upp tidigare forskning; en amerikansk som handlar om mödrars sociala status på arbetsmarknaden i USA och även en Australiensk studie som belyser hur potentiella arbetsgivare ser på gravida kvinnor. I rekryteringssammanhang.

I min studie kommer jag att begränsa mig och använda mig utav 5 respondenter. Anledningen till detta är att studien annars blir alldeles för stor och bred, vilket gör studien svår att genomföra inom ramen av 10 veckor. Samt att jag är ensam uppsatsförfattare.

## 1:4 Disposition

- **Kapitel 1** Studien börjar med en inledning för att sedan åtföljas av syftet med studien, samt de frågeställningar jag ämnar försöka få svar på.
- **Kapitel 2** Tar upp och beskriver en del av den tidigare forskning som publicerats inom ramen av studiens ämne. Här beskrivs även den teoretiska ram och det teoretiska perspektiv som är utgångspunkten i min studie.
- **Kapitel 3** Tar upp det metodologiska tillvägagångssättet som jag använt mig utav i min studie. Där även studiens metodologiska ansats argumenteras där dess fördelar och kritik beskrivs. I detta kapitel ingår även en diskussion kring uppsatsens reliabilitet och validitet.
- **Kapitel 4** Innehåller de upptäckter och resultat, som det insamlade empiriska materialet gav. Detta resultat kopplas även ihop med tidigare forskning och dess resultat såväl som teoretiska resonemang. Kapitlet inbegriper och kopplar även samman studiens syfte med de resultat som min studie gav utifrån det empiriskt insamlade materialet.
- **Kapitel 5** Innehåller en slutdiskussion kring studiens ämne. Samt de resultat som jag i min studie kom fram till.
- **Källförteckning**
- **Bilaga** (Bilaga bifogas), det första inledande brev som gick ut som en första kontakt till respondenterna. Samt den intervjumall som användes för insamlandet av empiriskt material.



## 2. TEORETISK RAM OCH TIDIGARE FORSKNING

### 2:1 Min relation till ämnet

Med utgångspunkt i ståndpunktfeministernas teoribildning (för en introduktion se Harding, 1986), finner jag det lämpligt att inleda detta kapitel med att citera mig själv och mina personliga erfarenheter av att vara småbarnsmamma och yrkesarbetande, som kunskapsproducerande subjekt. Då jag är en förvärvsarbetande småbarnsmor som är ”vid behovs anställd” kommunalt i min hemort, alltså inom offentlig sektor och inte den privata som undersöks i min studie. Jag har ägnat mig åt olika typer förvärvsarbete både innan och efter barnafödandet och innehar den erfarenheten. Med denna förförståelse tänker jag utgå ifrån ett feministiskt perspektiv i uppsatsen. Studien genomförs kvalitativt, samt utifrån en hermeneutisk ansats.

### 2:2 Teoretisk ram

#### Feministisk teori och Genus perspektiv

I mitt arbete har jag utgått ifrån feministisk teori och ett genus perspektiv. Vad innebär feminism? ”Ett försök att formulera en definition av en gemensam grund för alla feminismer kan kanske börja med påståendet att feminismer uppmärksammar kvinnors underordnade position i samhället och den diskriminering kvinnor utsätts för på grund utav sitt kön”.<sup>10</sup> Utöver det, går det att hävda att alla feminister kräver förändringar i den politiska, sociala, kulturella eller ekonomiska ordningen för att upphäva samt med tiden eliminera diskrimineringen som sker av kvinnor.<sup>11</sup>

Ordet genus kommer från latinets genere, sort, slag, släkte, kön.<sup>12</sup> Ordet har fram till och med 1980 talet använts inom den svenska språkläran för att vara uttryck för att vara uttryck för att det finns substantiv är av olika slag.

---

<sup>10</sup> Freedman.J (2003). *Feminism – en introduktion*. Lund: Wallin & Dalholm boktryckeri AB. Liber AB s. 7

<sup>11</sup> Ibid, s.7 f

<sup>12</sup> Hirdman.Y(2001). *Genus- om de stabila föränderliga former*. Malmö: Liber AB s.11

Kvinnoforskare stal ordet från lingvistik, som en översättning av engelskans *gender*. Anledningen till varför ordet stals var för att understryka det feministiska credo, att bakom de fasta formerna ”män” och ”kvinnor” så döljer sig prägling, fostran, tvång och underordning.

Gender var ett ord som användes i stor utsträckning bland feministiska forskare i början av 1980 talet. Engelskans *gender* betyder precis som *genus* både sort och slag. Men det betyder även kön som i ”*det täckta könet*”, ”*the fair gender*”.<sup>13</sup> *Genus* kom att vara ett nytt begrepp efter könsrollsbegreppet, som förlorat sin kraft. Det nya begreppet infördes för att kunna analysera könsmaktsordningen och kvinnors relativa underordning och förstå kvinnor och mäns delaktighet i den.<sup>14</sup> I denna uppsats används ett genusperspektiv för att studera mödrars sociala status på den svenska arbetsmarknaden.

### **Begreppet social status**

De mest betydande teorierna om social skiktning utvecklades av Marx och Weber, och de flesta teorier som senare har utarbetats inom ämnet, har i stor utsträckning baserats på dem.<sup>15</sup> Webers syn på stratifikation baserades på den analys som Marx tidigare gjorde, där han reviderade och utvecklade den. Weber ansåg precis som Marx att det som var utmärkande karaktärsdrag för samhället, var strider och konflikter om makt och resurser. ”*Men där Marx ansåg att polariserade relationer och ekonomiska frågor var kärnan i alla sociala konflikter, utformade Weber en mer komplex och flerdimensionell modell av samhället*”.<sup>16</sup> Weber menade att den sociala stratifikationen inte endast var en klassfråga, utan den skapades av två ytterligare infallsvinklar, närmare bestämt *parti* och *status*. Dessa tre aspekter tillsammans i den sociala stratifikationen ger upphov till ett mycket stort antal tänkbara positioner i ett samhälle, vilket ger en mer fasetterad bild av samhället, än den tidigare modell som Marx formulerade.<sup>17</sup>

---

<sup>13</sup> Ibid, s.11 f

<sup>14</sup> Ibid, s.12 f

<sup>15</sup> Giddens, A (2003). *Sociologi*. Lund: Studentlitteratur s. 254

<sup>16</sup> Ibid, s.255 f

<sup>17</sup> Ibid.

Begreppet social status är en allmän benämning på en individ, eller grupps position i det sociala stratifieringssystemet.<sup>18</sup> ”Stratifiering beskriver samhällets vertikala organisation i över- och underordnings relationer mellan klasser och skikt (*stratum, strata*)”.<sup>19</sup> Enligt Max Weber var innebörden av status detsamma som prestige, där status är beroende av andras värderingar av de kännetecknen som utmärker individen eller gruppen ifråga. En individs status kan tillskrivas en person beroende av individens exempelvis ålder, ras samt kön eller börd. Den kan även förvärfvas genom att individen har en speciell talang eller innehar en viss utbildning, eller yrke. Exempel på sådana yrken kan vara läkare eller jurist som ofta tilldelas en hög social status. Inom den moderna sociologin kopplas begreppet ofta till en särskild social position eller roll som förbinds med individen; en professor får exempelvis sin sociala status genom hans/hennes yrkesroll.<sup>20</sup>

Denna uppsats utgår ifrån Webers syn på social status där han sammankopplar det med prestige, vilket innebär att mödrars sociala status är beroende av rekryterarnas syn på de kännetecknen som utmärker mödrar det vill säga moderskapet.

### **Kvinnor i offentlig och män i privat sektor**

En avhandling som bär titeln ”*Lika på olika villkor*” och är författad av Christine Roman.<sup>21</sup> Är en studie som handlar om könssegregerande processer i kunskapsföretag, där skriver Christine Roman om den könskodning som finns gällande arbeten. Med andra ord den process genom vilken arbeten blir klassificerade som antingen kvinnodominerande och mansdominerande yrken. Denna könskodning av yrken visar på hur en förknippning mellan kvinnor och den privata sfären uttrycks i arbetslivet. Där en föreställning om att service och omsorgs arbeten är mer lämpade för kvinnor är ett belysande exempel på denna könskodning. ”*En av de mest seglivade är att kroppsliga skillnader mellan könen – Kvinnors förmåga att föda och amma barn samt skillnader i fysisk styrka och hormon uppsättning förklarar könsarbetsdelningen*”.<sup>22</sup> Genom historiens lopp har den biologiska förklaringen av könen agerat som en legitimitet för det ojämlika könsförhållandet. Men feminister menar att det finns brister i den typen av förklaringar.

---

<sup>18</sup> Brante, T., Andersen, H., Korsnes, O (2001) *Sociologiskt lexikon*. Stockholm: Natur och kultur s.291

<sup>19</sup> Ibid.

<sup>20</sup> Ibid.

<sup>21</sup> Roman, C (1994). *Lika på olika villkor*. Könssegregering i kunskapsföretag. Stockholm: Symposion Graduale s. 9

<sup>22</sup> Ibid s.19f

Där man istället menar att varken de biologiska skillnader som finns mellan män och kvinnor eller den reproduktiva förmågan hos kvinnor är någon förklaring till den könsarbetsfördelning som råder idag.

Istället menar man att människans biologi inte blir av relevans först efter att den interpreteras på bas utifrån de normer och förväntningar som föreligger. Där en utgångspunkt i den typen av feministiska analyser baserar sig på Simone de Beauvoirs klassiska ord. ”*Man föds inte till kvinna, man blir det*”.<sup>23</sup>

## **2:3 Tidigare forskningsresultat**

### **2:3:1 Barnafödandets påverkan på arbetslivet**

Tidigare forskning gjord kring ämnet visar på att det går att bevisa att moderskap har en del missgynnande effekter inom arbetslivet. Detta på grund av den sociala status modern tilldelas som den primära vårdtagaren av barn.<sup>24</sup> En studie utförd av Cecilia Ridgeway och Shelley Corell (2004) som går under rubriken ”*Motherhood as a status characteristic*” handlar om moderskapet som karaktärsdrag och den status moderskapet i sig tilldelas, inom yrkes och arbetslivet i USA. I sin studie presenterar de bevis på att moderskap har en del missgynnande effekter inom yrkeslivet som manifesterar sig och kommer till uttryck för de förvärvsarbetande mödrarna på arbetsplatserna. Detta menar artikelförfattarna har sitt ursprung i den nedgradering av social status som kopplas samman med uppgiften av att vara ”mor”.

De hävdar att det djupt inrotat hos människor finns kulturella föreställningar om hur en den ideala modern skall vara, vilket bland annat innebär att modern anses vara den primära vårdgivaren av ett barn.

De har i sin studie använt sig av förväntade påståenden om sin teori, där de argumenterar för att när en arbetare på en arbetsplats beskrivs som en ”mor” innebär det en nedgradering i status på den förvärvsarbetande, på samma sätt som en arbetare beskrivs med sitt kön som ”kvinna”.

---

<sup>23</sup>Ibid. s.20 f

<sup>24</sup> Corell,J, Ridgeway C (2004) Motherhood as a status characteristic. *Journal of social issues* 60 (4), 683-700 doi:10.1111/j.0022-4537.2004.00380.x

En annan tidigare forskning inom ämnet är en Australiensk studie utförd av Barbara Masser, Kirsten Grass och Michelle Nesic. Studien går under titeln; ”*We like you but we don’t want you- The impact of pregnancy in the workplace*”.<sup>25</sup> Studien handlar om huruvida gravida kvinnor anses vara kommande ”*hemma mammor*” av arbetsgivare. I sin studie arbetar artikelförfattarna utifrån en ”stereotype content model” SCM. Utifrån denna modell förutspår de att gravida kvinnor i en rekryteringssituation klassas som ”*varma*” och ”*inkompetenta*” samt att de i och med det kommer att utsättas för en arbetsplats diskriminering.

Studien är en kvantitativ undersökning. Där man låtit 82 universitetsstudenter, varav 57 st. var kvinnor och 24 män samt en undersökningsdeltagare som inte angav sitt kön. Utvärdera potentiella kandidater för en hypotetisk korttids anställning. Som antingen var en ledig tjänst inom traditionellt typiska mansdominerande eller traditionellt typiska kvinnodominerande yrken. Man gav även deltagarna en folder innehållande Cv:n på kandidaterna. Där en kroppsbild på kandidaten bifogades där det tydligt framgick vilka som var gravida och icke gravida. Median åldern bland deltagarna var 19.88.

Resultaten av studien visade på blandade resultat när det gäller det stöd som gavs till den SCM stereotype kontentmodellen som man i studien utgick ifrån. När de gäller både den mansdominerande samt den kvinnodominerade tjänsten, bedömdes de gravida kandidaterna som mildare och mer kompetenta än de icke gravida. Trots detta var de gravida kvinnorna diskriminerade i jämförelse med de icke gravida kandidaterna.

I sin studie utgick artikelförfattarna ifrån följande tre förväntade hypoteser:

- 1a. Den gravida kandidaten kommer att bli bedömd som en varmare person och mindre kompetent än den icke gravida.
- 1b. Effekterna av att den gravida kandidaten kommer att bedömas som en varmare person och mindre kompetent än den icke gravida kandidaten. Förstärks när de ansöker om den lediga korttidsanställningen, som är i en typiskt mansdominerad yrkeskategori. I jämförelse med den som är kvinnodominerad.

---

<sup>25</sup> Masser.B, Grass K, Nesic. M (2007) “We like you but we don’t want you” The impact of pregnancy in the workplace. *Springer science + business Media, LLC 2007 (10.1007/s11199-007-9305-2*

- 2. Bedömningen av kandidaternas kompetens kommer på ett positivt sätt att förknippas med de referenser som kandidaten har. Där graderingen av hur varm personen i fråga är t hos en kandidat inte kommer att ha någon vikt vid beslut inför en anställning.
- 3a. De gravida kandidaterna kommer att rekommenderas att börja vid en lägre start lön. De gravida kandidaterna kommer även i mindre utsträckning än de icke gravida att bli rekommenderade för en anställning.
- 3b. Effekten av den gravidas startlön och i vilken utsträckning den gravida kommer att rekommenderas för en anställning kommer att förstärkas när kandidaterna sökt den mansdominerande tjänsten i jämförelse mot den kvinnodominerande.

Resultaten av studien blev följande. När det gäller hypotes 1 a och 1 b utvärderingar, gällande varm personlighet och kompetens hos kandidaten, kom man fram till att den gravida kvinnan i motsats till det förväntade utfallet faktiskt rangordnades som mer kompetent än de icke gravida kandidaterna. Men resultaten visade även att de gravida kandidaterna rangordnades som mer varma och i sin framtoning än de icke gravida kandidaterna. Detta ger stöd för deras hypotes.

När det gäller hypotes 2, relationen mellan stereotypa föreställningar och diskriminering av gravida, kom de fram till att, trots att de gravida kvinnorna i större utsträckning än de icke gravida kandidaterna ansågs som mer kompetenta. Så ville man ändå hellre rekommendera den icke gravida kandidaten för jobbet. Vilket innebär en diskriminering av de gravida kandidaterna på grund utav deras fysiska tillstånd som gravida.

När det gällde hypotes 3a samt 3b, som handlar om lön och rekommendationer för anställning, visade resultatet på en signifikant skillnad i ingångslön lön. Där de gravida kandidaterna rekommenderades en lägre ingångslön än de icke gravida. När det kom till mans dominerade yrken visade det sig att effekten förstärktes, då rekommenderades en ännu lägre startlön, för de gravida kvinnorna, än om de skulle sökt den kvinnodominerade tjänsten.

I en svensk kontext visar studier från statistiska centralbyrån på, att när man undersöker i vilken utsträckning kvinnor utnyttjar föräldraledigheten, samt vilka konsekvenser detta får för kvinnors fortsatta arbetslivskarriär. Så leder en lång föräldraledighet till en del missgynnande effekter. I studien ingick kvinnor som har förvärvsarbetat innan barnafödandet, och som sedan återgått i förvärvsarbete efter sin föräldraledighet.

Studien baseras på Levnadsnivåundersökningen (LNU) från år 2000.<sup>26</sup> I studien definierar man en kort föräldraledighet den som pågår upp till 9 månader. Medan en mellanlång föräldraledighet definieras som 10-18 månader. Till sist så definierar de en lång föräldraledighet den föräldraledighet som pågår i mer än 18 månader. Studien visade på resultat som innebar att föräldraledighetens längd kan vara en bidragande orsak till vilka befordringsmöjligheter kvinnor har efter en föräldraledighet. Där det visar sig att de som tagit ut lång föräldraledighet inte befordras i lika lång utsträckning som de individer som valt att ta ut en kortare ledighet.<sup>27</sup> Dessa resultat gäller för perioden mellan 1974-2000 då kvinnorna för studien undersöktes. Denna påföljd förstärktes vid slutet av perioden.

Vid 1990 talet hade de som tagit ut en kort föräldraledighet en större möjlighet till en befordran till skillnad från de som tog ut en mellanlång eller lång föräldraledighet. Studien visade även på att skilda grupper av kvinnor väljer att ta ut olika långföräldraledighet. Den faktorn kan spela in och ha en inverkan på fortsatt befordran.

### **2:3:2 Föreställningar om moderskapet och idealarbetaren**

I studien "*Motherhood as a social status characteristic*" finner författarna belägg för att de skillnader som uppstått i den sociala statusen, pågrund av moderskapet, bidrar till en ännu starkare diskriminering än den som redan finns mellan man och kvinna. Att vara kvinna och dessutom vara en mor, är alltså ytterligare en diskriminerings faktor som läggs på kön. Artikelförfattarna menar att det råder konflikter mellan föreställningar om hur en god mor och hur den ideala arbetaren skall vara. Som i sin tur bidrar till att negativa föreställningar om moderskap och karriärvägar som skapas på arbetsplatser.<sup>28</sup>

---

<sup>26</sup> Duvander. A-Z, Lundström. K (2007) *Pressmeddelande från SCB 2007-06-15 09:30 Nr 2007:175*  
[http://www.scb.se/templates/pressinfo\\_206653.asp](http://www.scb.se/templates/pressinfo_206653.asp) Sidan besöktes 2008-05-11 22:45

<sup>27</sup> Ibid.

<sup>28</sup> Corell.J, Ridgeway C (2004) *Motherhood as a status characteristic. Journal of social issues* 60 (4), 683-700 doi:10.1111/j.0022-4537.2004.00380.x

### 2:3:3 Moderskapet och lönen.

Svenska studier från statistiska centralbyrån visar på att om man räknar om alla löner till heltidslöner, så resulterar det i att kvinnors löner i förhållande till männens genomsnittligen är 82 % av männens. Dock arbetar de flesta kvinnor deltid medan majoriteten av män är heltidsförförvärvsarbetande vilket bidrar till att den erhållna lönen är mycket större.<sup>29</sup> De senaste fem åren har andelen mellan män och kvinnors heltidslöner formulerat i procent varit omkring mellan 81,8 samt 83,4 %.<sup>30</sup> Vad beror då detta på? En av de mätbara förklaringar som ges till detta är att män och kvinnor väljer att utbilda sig olika både när det gäller längd på utbildningen och vad det gäller de yrke de utbildar sig till. Där de råder olikheter gällande lönen. Männen finns i större omfattning inom den privata sektorn medan kvinnorna i större utsträckning befinner sig inom den offentliga sektorn. Men om män och kvinnor skulle fördela sig i liknande ålder, sektor, arbetstid, yrkesgrupp och utbildningsnivå skulle detta medföra att löneskillnaderna minskade. Då skulle kvinnornas lön i genomsnitt vara 92 % av männens, där det alltså fortfarande skulle kvarstå en skillnad i lön. Detta förklaras delvis av att uppgifter om lön samlas in för yrkesgrupper och inte enskilda yrken, där vissa yrken är vanligare förekommande bland män och andra yrken bland kvinnor. Slutsatsen är alltså att om män och kvinnor hade samma utbildning och samma yrke så skulle löneklyftan vara mindre.

Men trots detta kvarstår en löneskillnad som inte går att förklara med de element som beräknas i lönestatistiken. Till sist kommer då tänkbara skillnader i värderingar av mäns och kvinnors insatser i arbetslivet in, som en tänkbar orsak till löneklyftan mellan kvinnor och män.<sup>31</sup>

Även om denna uppsats inte vill negligera svårigheterna med att jämföra forskningsresultat från Sverige och USA respektive Australien, är det ändå intressant att notera att det finns bevis på att kvinnor får mindre fördelar, när de på sin arbetsplats berättar att det är mödrar. Tidigare forskning visar på att anställda mödrar i USA får 5 % mindre i lön per antal barn, även efter att man har kontrollerat andra möjliga faktorer som kan ha påverkat lönen.<sup>32</sup>

---

<sup>29</sup> Johansson, L (2002) *VälfärdsBulleinen Nr 1 2002* [http://www.scb.se/Grupp/Allmant/dokument/A05ST0201\\_05.pdf](http://www.scb.se/Grupp/Allmant/dokument/A05ST0201_05.pdf) Sidan besöktes 2008-05-10 02:46

<sup>30</sup> Ibid.

<sup>31</sup> Ibid.

<sup>32</sup> Corell, J, Ridgeway C (2004) Motherhood as a status characteristic. *Journal of social issues* 60 (4), 683-700 doi:10.1111/j.0022-4537.2004.00380.x



## 2:3:4 Dubbelarbetet

Christine Roman skriver i sin avhandling ”*lika på olika villkor*” om det dubbelarbete som råder bland familjer idag. Där undersökningar visar på att arbetsfördelningen i familjen i kombination med könsrollsocialisationen och tidiga barndomsminnen kan ligga till grund för könsskillnader i arbetsorientering. Som i sin tur reproducerar könsuppdelningen på arbetsmarknaden.<sup>33</sup> Vanligt förekommande bland svenska familjer i dagens samhälle, är att kvinnorna genomför avsevärt mer arbete i hemmen än männen. Detta gäller både när det kommer till hushålls och omsorgsarbetet. Detta oavlönade omsorgs och hemarbete bidrar till att kvinnan i förhållande till mannen, får det svårare att hävda sig på arbetsmarknaden.<sup>34</sup> Christine Roman citerar Hartmann i sin avhandling, som menar att män drar fördel av kvinnors hemarbete på två olika sätt. Där det första innefattar att de får tjänster utförda av kvinnan i form av (omsorg av barnen, matlagning, diskning och städning mm). Det andra sättet där männen gynnas av att kvinnan drar ett tyngre lass när det kommer till hemarbetet, är att det minskar konkurrensen på arbetsmarknaden om de attraktiva jobben.<sup>35</sup> Studier visar även på att arbetsfördelningen bland makar blir ännu mer ojämn när de får barn. Småbarnfäder förvärvsarbetar i högre grad än någon annan grupp. ”Statistiken bekräftar att män fortsätter sitt yrkesarbete ungefär som om inget hänt när de får barn, medan kvinnor anpassar sig efter barnen.<sup>36</sup>

Sammanfattningsvis går det säga att könsarbetsfördelningen inom familjen går tolka som ett uttryck och maktmedel för mansdominans. Då den bidrar till en minskning av kvinnans ekonomiska samt politiska resurser, vilket även bidrar till könssegregerade effekter. Troligt är dock att den position kvinnor innehar i yrkeslivet har en påverkan på hur arbetsfördelningen inom hemmet ser ut. Där kvinnor som befinner sig och innehar höga positioner i arbetslivet i större omfattning än kvinnor med låga, delar på hemarbetet med sin partner.<sup>37</sup>

---

<sup>33</sup> Roman. C (1994). *Lika på olika villkor*. Könssegregering i kunskapsföretag. Stockholm: Symposion Graduale. s. 47

<sup>34</sup> Ibid.

<sup>35</sup> Ibid. ss.47f, 48f

<sup>36</sup> Ibid. s.49f

<sup>37</sup> Ibid. ss.49 f, 50 f

## 3. METOD

### 3:1 Val av metod

Med utgångspunkt i studiens syfte som är att belysa vilken social status mödrar tilldelas och upplevs av rekryterare inom den privata sektorn. Har studien utgått från en kvalitativ forskningstradition och använts som undersökningsmetod. Den kvalitativa metoden inom samhällsvetenskapen, är ett samlingsbegrepp som handlar om olika arbetssätt inom vetenskaplig forskning. Som sammanbinds av att studiens forskare själv befinner sig i den sociala verklighet som undersöks. Men även att insamlande av empiriska data, och analys sker samtidigt och i växelverkan.<sup>38</sup> Med andra ord så är det utmärkande med den kvalitativa metoden att det finns en subjekt-subjekt relation mellan undersökningsenhet och forskaren.<sup>39</sup>

”Principen för kunskapsutvecklingen är närhet till enheterna i undersökningen”.<sup>40</sup> För att som forskare överträda den subjekt-objekt relation som kännetecknar naturvetenskapen, är det av vikt att man som forskare gör ett försök till att sätta sig in i den undersöktes situation. Det vill säga försöker se världen utifrån hennes eller hans sätt att se. Detta förutsätter en ömsesidig tillit samt förståelse mellan undersökta människor och forskaren.<sup>41</sup>

En fördel med att använda sig utav den kvalitativa forskningstraditionen är att de visar på totalsituationen. ”En sådan helhetsbild möjliggör en ökad förståelse för sociala processer och sammanhang (systemperspektivet)”.<sup>42</sup> Vilket lämpar sig väl för det ämne jag ämnar undersöka i min studie. Att arbeta kvalitativt innebär att intensivt undersöka varje enskild undersökningsenhet, vilket bidrar till att de av bland annat resursskäl kan blir svårare att samla in data av ett stort antal respondenter. Detta kan vara en aspekt som försvårar generaliserbarheten av de studieresultat som man kommer fram till.

---

<sup>38</sup>Källa: Nationalencyklopedin(2008)

[http://www.ne.se/jsp/search/search.jsp?h\\_search\\_mode=simple&h\\_advanced\\_search=false&t\\_word=kvalitativ+&btn\\_search=S%F6k](http://www.ne.se/jsp/search/search.jsp?h_search_mode=simple&h_advanced_search=false&t_word=kvalitativ+&btn_search=S%F6k) Sidan besöktes 2008-03-28 09:43

<sup>39</sup> Krohn, Solvang, B, Magne, Holme. I (1997) Forskningsmetodik- om kvalitativa och kvantitativa metoder. Lund: Studentlitteratur s. 92

<sup>40</sup> Ibid.

<sup>41</sup> Ibid. s.98f

<sup>42</sup> Ibid. s.79f

För att komma ifrån detta är det därför av vikt att välja respondenter som är av åsikter som är typiska för befolkningen i stort.<sup>43</sup> Vilket kan vara svårt att veta på förhand. Jag har i min studie arbetat utifrån ett induktivt och empiristiskt perspektiv. Vilket innebär att det som jag i min studie kommit fram till, är en sammanfattning av de data som observerats. Min slutdiskussion innehåller i och med detta en generell verklighets beskrivning baserat på det observerade insamlade materialet.<sup>44</sup> Med andra ord de sammanställda svaren utifrån intervjuerna. En annan styrka som finns med att undersöka kvalitativt är att upplägget för min studie är flexibelt. Vilket innebär:

1. Att jag under undersökningens gång, om jag insett att vissa frågeställningar inte tagits upp som är av relevans för min studie haft möjlighet att korrigera detta. Samt att om frågeställningarna formulerats felaktigt eller på ett dåligt sätt så har detta varit korrigerbart.

2. Att om jag under studiens gång upptäckt att mitt förhållningssätt till undersökningsenheterna/respondenterna under intervjuerna behöver ändras när det gäller de frågor som ställs samt i vilken ordning de ställs, så har jag även kunnat korrigera detta.<sup>45</sup>

Jag har i min studie använt mig utav en hermeneutisk ansats. Där grunden är den hermeneutiska spiralen. Vilket istället för att lägga förförståelsen åt sidan, betonar betydelsen av förståelse och tolkning. Hermeneutiken menar att den riktigaste och bästa möjliga kunskapen om människor uppnås om vi som forskare sätter oss in i och inifrån försöker förstå dennes handlande.<sup>46</sup> En kritik till att arbeta utifrån en hermeneutisk ansats är att resultaten för en studie helt och hållet förlitar sig på forskaren som person. I det här fallet jag som uppsatsförfattare. Där positivisterna menar att personbundenheten är hermeneutikens svaghet, i motsats till hermeneutiken som ser detta som en styrka.<sup>47</sup>

Denna ansats valdes utifrån syftet med studien, som är att belysa vilken social status mödrar upplevs inneha av rekryterare inom den privata sektorn.

---

<sup>43</sup> Ibid. ss.79 f, 80 f

<sup>44</sup> Sohlberg.P, Sohlberg.B. M (2006). *Kunskapsformer – Vetenskapsteori och forskningsmetod*. Malmö: Liber AB s.179

<sup>45</sup> Krohn, Solvang. B, Magne, Holme. I (1997) *Forskningsmetodik- om kvalitativa och kvantitativa metoder*. Lund: Studentlitteratur s. 80

<sup>46</sup> Arvidsson.P, Rosengren.K.E (2002). *Sociologisk metodik*. Malmö: Liber AB s. 323

<sup>47</sup> Ibid.

## 3:2 Datainsamling och inledande kontakt

Insamlandet av empiriska data har skett genom att intervjuas.<sup>48</sup> Att intervjuas karakteriseras av att muntligt fråga respondenten, vars svar antecknas eller/och spelas in på band eller på annat sätt registreras av intervjuaren.<sup>49</sup> För att samla in empiriskt material i form av intervjuer, har jag kontaktat yrkesverksamma rekryterare inom privat sektor i 2 mellanstora industristäder i Sverige. Vid inledande kontakt har jag e-postat olika rekryterare som arbetar inom, eller på något sätt i sin yrkesroll är kopplad till rekrytering inom den privata sektorn. I den e-post som gått ut till potentiella respondenter har jag som bifogad fil skickat information om min studie, som en första inledande kontakt. Detta informations brev bifogas som **Bilaga 1** till detta arbete.

## 3:3 Urval

Då syftet med studien är att belysa vilken social status mödrar tilldelas av rekryterare inom den privata sektorn. Har mina respondenter valts ut systematiskt. Det innebär att studiens urval av respondenter har skett genom ett strategiskt urval. Strategiskt urval innebär att de respondenter som valts ut att ingå i studien är valda då de uppfyller de kriterier som är relevanta i det syfte och de problemställningar som studien undersöker. De har med andra ord någon sorts relevant anknytning till ämnet studien avser att handla om. Alla fem respondenter i min studie är rekryterare i privat sektor. Däremot rekryterar de in personal inom diverse olika områden. Att använda sig av strategiskt urval är bra då det stärker validiteten i studien. ”Validitet innebär att man verkligen har undersökt det man ville undersöka och ingenting annat”.<sup>50</sup> Att tillämpa strategiskt urval kan även innebära att studien söker efter ”extrema fall”, inte de genomsnittliga, för att på det viset få en så stor variationsbredd som möjligt i materialet.<sup>51</sup> Jag är emellertid inte ute efter att söka extremfallen i min studie. Utan de fem respondenter som deltar i studien stämmer överens med den bild av hur en rekryterare ser ut. Som tidigare nämnts har även respondenterna valts ut utifrån att de förmodas vara relevanta för ämnet samt ha goda kunskaper och insyn om det företeelser som undersöks.<sup>52</sup>

---

<sup>48</sup> Ibid. s.138f

<sup>49</sup> Ibid. s.140f

<sup>50</sup> Thurén, T (2006) Vetenskapsteori för nybörjare. Malmö: Liber AB s. 22

<sup>51</sup> Krohn, Solvang, B, Magne, Holme. I (1997) Forskningsmetodik- om kvalitativa och kvantitativa metoder. Lund: Studentlitteratur s. 101

<sup>52</sup> Krohn, Solvang, B, Magne, Holme. I (1997) Forskningsmetodik- om kvalitativa och kvantitativa metoder. Lund: Studentlitteratur s. 104

### 3:4 Genomförande

Intervjuerna med de 5 respondenter som är med i denna studie har tagit mellan 30 min upp till 2 timmar. Detta på grund utav att vissa respondenter hade mer att säga än andra, om de frågor som togs upp under intervjun.

Under intervjuens gång använde jag mig utav en semistrukturerad intervjuguide med öppna frågor. Min intervjuguide bestod av totalt 33 frågor där de tematiska frågorna skulle belysa de frågeområden som var av relevans för denna studie. Intervjuguiden gick först igenom en handledning och korrigerades därefter. Intervjuguiden hämtade även inspiration från de intervjuguides som använts vid tidigare forskning inom ämnet. Under själva intervjuerna höll jag mig i viss utsträckning till intervjuguiden, men gick även utöver den för att fråga vissa specifika frågor. Som exempelvis inom vilka yrkesgrupper de rekryterar. Intervjuguiden agerade mer som en minneslista.<sup>53</sup>

Innan intervjuerna startade gick jag igenom de fyra huvudkrav som finns inom de forskningsetiska principerna.<sup>54</sup> Därefter bad jag respondenterna om tillåtelse av att använda mig utav bandspelare, vilket alla fem respondenter gav sitt godkännande till.

Utöver att spela in alla intervjuer så hade jag vid alla intervju tillfällen med mig block och penna. Med en penna i handen framstår man även som om man är upptagen och besvärande tystnad, kan minimeras.<sup>55</sup> Att skriva ned samtidigt hade en god effekt, då respondenterna gav mer utfylliga svar, när jag som intervjuare även antecknade.

Intervjuerna tog plats i två mellanstora industristäder i Sverige. Intervjuerna tog i fyra av de fem tillfällena plats på rekryteringsfirmorna, där respondenterna är yrkesverksamma. En av intervjuerna tog plats på en högskola, i ett grupprum i en av dessa städer. Att respondenterna till största del valde sin arbetsplats som miljö för intervjun, kan bero på att de känner sig trygga där. Men även att de förknippar sin yrkesidentitet med sin arbetsplats.

---

<sup>53</sup> Krohn, Solvang. B, Magne, Holme. I (1997) *Forskningsmetodik- om kvalitativa och kvantitativa metoder*. Lund: Studentlitteratur s. 108

<sup>54</sup> Vetenskapsrådet(2008) Tryck: Elanders Gotab [http://webct.mdh.se/SCRIPT/ssol16vt08/scripts/serve\\_home](http://webct.mdh.se/SCRIPT/ssol16vt08/scripts/serve_home) Sidan besöktes 2008-04-18 11:20

<sup>55</sup> Esaisson.P, Gilljam.M, Oscarsson.H, Wägnerud.L(2007) *Metodpraktikan. Konsten att studera samhälle, individ och marknad*.(3:e uppl.). Stockholm: Norstedts Juridik AB s.302

Min intervjumall tar även med såkallade ”uppvärmningsfrågor” i början. Frågor om exempelvis enkla personuppgifter, i syfte att skapa en god kontakt och stämning. Därefter kommer de mest essentiellaste såkallade tematiska frågorna, med uppföljningsfrågor som kopplas samman med de tematiska frågorna i syfte att få mer detaljerade svar.<sup>56</sup> Avslutningsvis kommer avslutande frågor om bland annat anonymitet, samt frågan om respondenten har något övrigt att tillägga.

Min intervjuguide som behandlar teman som:

- **Vilka egenskaper som är speciellt relevanta vid rekrytering?**
- **Rekryterarnas syn på hur barnafödande påverkar mödrar i sin yrkeskarriär?**
- **Föreställningar om moderskap, rekryterarnas syn på hur en ”mor” är och skall vara .**

Bifogas till denna text som *Bilaga 2*.

### **3:5 Studiens validitet och reliabilitet**

Med validitet menas att man verkligen mäter det som avses att mäta i studien.<sup>57</sup> Då syftet med min studie handlar om hur rekryterare, inom den privata sektorn ser på mödrars sociala status på den svenska arbetsmarknaden. Anser jag baserat på det empiriska materialet som hämtats från intervjuerna med rekryterare yrkesverksamma inom den privata sektorn att jag har en stark validitet. Detta trots att jag baserat mina resultat på endast 5 respondenter. Anledningen till detta är för att jag tillämpat strategiskt urval som innebär att de som finns med som respondenter i denna studie är av relevans för min studie då de alla är rekryterare inom den privata sektorn. Vilket även innebär att jag har undersökt de enheter som var av relevans och ingenting annat.

Med reliabilitet avses att mätinstrumentet är tillförlitligt.<sup>58</sup> I denna studie är mätinstrumentet för empiriskt material intervjuer. För att stärka reliabiliteten i min studie fick var och en av respondenterna möjlighet att läsa igenom de färdig transkriberade intervjuerna. För att erbjudas en möjlighet att invända mot det som skrivits, eller ta bort samt ändra efter

---

<sup>56</sup> Ibid. s.298 f

<sup>57</sup> Arvidsson.P, Rosengren.K.E (2002). *Sociologisk metodik*. Malmö: Liber AB s. 47

<sup>58</sup> Ibid.

önskemål. En av respondenterna ville att texten skulle omarbetas. Då respondenten inte ville ha med allt som togs upp på bandspelaren. Av respekt för respondenten har alla transkriberingarna omarbetats till viss mån från talspråk till mer läsvänliga svar. Utan att de för den delen har ändrats i sitt innehåll. Jag har med andra ord tagit till mig den kritik som gavs. För att införliva respondentens önskemål i min studie.

Det går inte att dra några generella slutsatser om studiens resultat, då resultatet bygger på insamlade data från endast 5 respondenter. Däremot är det rimligt att anta att om studien skulle göras om på samma sätt, med samma målgrupp det vill säga rekryterare inom privat sektor, och med samma mätinstrument. Intervjuer med bandspelare som hjälpmedel är det stor sannolikhet att det skulle leda fram till liknande resultat. Till sist anser jag att jag utifrån det insamlade empiriska materialet lyckats besvara, och få svar på de frågeställningar jag ämnade ta reda på mer om i min studie.

## 4. REDOVISNING AV RESULTAT

### 4:1 Presentation av respondenter

De fem respondenter som ligger till grund för det empiriska insamlandet är följande.<sup>59</sup>

**Respondent 1.** ”Sara” är mellan 25-30 år. Hon är yrkesverksam som konsultansvarig på en rekryteringsfirma i en mellanstor industristad i Sverige. Rekryteringsfirman där Sara är yrkesverksam är ett bemanningsföretag som specialiserar sig på yrken främst inom kundtjänst, växel, reception och it support.

**Respondent 2.** ”Björn” är mellan 35-40 år. Han är yrkesverksam som VD för sitt egna bemanningsföretag. Där de jobbar med personaluthyrning och rekrytering. Björn är yrkesverksam i en medelstor industristad. Björns rekryteringsfirma har ingen specifik yrkesgenre där de specialiserar sig. Utan de bemannar inom allt från industri, till ekonomi och chefs positioner.

**Respondent 3.** ”Malin” är mellan 40-45 år . Hon är yrkesverksam som platschef och ansvarig rekryterare för en rekryteringsfirma i en mellanstor industri stad i Sverige. På rekryteringsfirman där Malin är yrkesverksam rekryterar de in personal åt företag inom alla möjliga olika sorters yrken. Alltifrån lagerarbeten till ekonomer och administratörer.

**Respondent 4.**”Hans” är mellan 55-60 år yrkesverksam som organisationskonsult i ett privat bolag som han driver tillsammans med en kollega. Där erbjuder de ledarutveckling, rekrytering, organisationsutveckling, och kan även hjälpa företag med personalutveckling. Hans är yrkesverksam i en medelstor industri stad i Sverige.

**Respondent 5.** ”Patrik” är mellan 40 och 45 år. Han är yrkesverksam som VD på ett utbildningsföretag som bland annat håller på med rekrytering av personal som skall utföra olika typer av utbildningsuppdrag som de får av kund. Han är yrkesverksam i en medelstor industri stad i Sverige. De företag som Patrik är verkställande direktör för specialiserar sig på att anordna kurser.

---

<sup>59</sup> Namnen på alla utom en av respondenterna är fingerade. Då en av respondenterna hade önskemål om att använda sig utav sitt riktiga namn i studien.



## 4:2 Presentation av teman

I det nedanstående kommer sammanfattningar av den information som framkommit i intervjumaterialet att presenteras. Sammanfattningarna presenteras i enlighet med de tematiska indelningarna som strukturerat mina intervjuer, och som knyter an till mitt syfte såväl som mina frågeställningar. I vissa fall har nya teman genererats ur det empiriska materialet, vilket är fallet med tema 4 "Hur idealbilden av en arbetare ser ut bland rekryterarna". Detta tema fanns inte med i den ursprungliga intervjumallen, men har framkommit som ett resultat av läsningarna ifrån intervjuerna, av tema 1 2 3.

Sammanfattningarna kommer att göras mer levande i och med att speciellt tydliga citat valts ut för att illustrera dem.<sup>60</sup> Följande temarubriker är tema 1 "Vilka egenskaper är speciellt viktiga i samband med en rekrytering" tema 2 "Hur rekryterare ser på moderskapet inför en rekrytering", tema 3 "Vilka föreställningar om moderskap finns hos rekryterarna" och till sist tema 4 "Hur ideal bilden av en arbetare ser ut bland rekryterarna" I samband med att empirin redovisas kommer den även att kopplas till den tidigare forskningen som presenterats i kapitel 2 .

- 1. Vilka egenskaper är speciellt viktiga i samband med en rekrytering;** Detta tema belyser de egenskaper som anses som särskilt viktiga när en rekryterare ska välja ut kandidater för en tilltänkt tjänst.
- 2. Hur rekryterare ser på moderskap inför en rekrytering;** Detta tema tar upp hur rekryterarna upplever moderskapet, när de går igenom kandidater för en tilltänkt tjänst.
- 3. Vilka föreställningar om moderskap finns hos rekryterarna;** Detta tema handlar om vilka föreställningar som finns om, mödrar och moderskapet bland rekryterarna.
- 4. Hur idealbilden av en arbetare ser ut bland rekryterarna;** Detta tema belyser hur rekryterarnas bild av hur den ideale arbetaren ser ut.

---

<sup>60</sup> Intervjuerna har till viss del transkriberats mer skriftvänligt, än det talspråk som annars används vid en transkribering. Men innehållet i texten från intervjuerna har för den delen inte ändrats.

## 4:3 Vilka egenskaper är speciellt viktiga i samband med en rekrytering

Efter att ha intervjuat respondenterna finns det vissa mönster och likheter mellan rekryterarna, när det gäller vilka egenskaper som är av vikt inför en rekrytering. På frågan om hur rekryteringen går till på just deras företag är det enligt Sara viktigt att man arbetar utifrån en kravprofil som kunden ställt upp. Men det är även viktigt med personligheten och den kompetens som kandidaten innehar. Till sist uttrycker Sara att det är viktigt med referenser.

*”När det gäller hur rekryteringen hos oss går till, är det kortfattat en väldigt djupgående kravprofil som vi arbetar med. Det ingår även en kompetens intervju, där dem som går vidare får träffa kunden. Man gör sedan en djupare personlighetsanalys på kandidaterna. Och då djupare intervjuer också utifrån den här personlighetsanalysen. Sedan är det ett antal referenstagningar ...”. (Sara)*

Björn en annan rekryterare uttrycker en liknande syn på vad som är viktigt inför en rekrytering, där även han tar upp vikten av att kandidaten skall stämma överens med de krav som är uppställda av kund. Samt att referenser är ett krav för att man skall bli inrekryterad. Björn tillägger även att ett korrekt CV utan ”luckor” är viktigt.

*”Vid själva urvalsprocessen, handlar det mycket om att se vilka personer som stämmer överens med de kraven som kunden ställde upp från början. Det är en första gallring. Efter det så får man ju gå igenom lite noggrannare då, och titta på Cv och så vidare. Att det är rätt substans i den så att säga. Att det inte finns några konstiga luckor i Cv:t och så vidare. Utan att det är ett korrekt Cv. Sen så får man ju utifrån kravspecifikationen välja ut de som är mest intressanta. Som man själv tycker att, den här uppfyllde kraven och har ett bra Cv också. Sen så börjar man kolla referenser litegrann. Minst 2 referenser per kandidat”. (Björn)*

Enligt en av respondenterna, Malin, så uttrycker även hon betydelsen av att kandidaten uppfyller kundens kravprofil, och att personlighet är viktigt då de arbetar utifrån ett personlighetstest vid rekryteringar.

*”När vi rekryterar annonserar man eller letar efter kandidater utifrån en uttalad kravprofil. Och när man har gjort det så att säga, och hittat det man söker så gör man intervjuer, som baseras på ett personlighetstest som heter MPA (master person analys). Därefter så väljer man ut ett antal kandidater som går till slutomgång, och där träffar man kunden. Det vill säga Företaget som ska rekrytera i slut tampen ”. (Malin)*

Utifrån de svar som respondenterna gett, tyder de på att de viktigaste inför en rekrytering är att kandidaten uppfyller den kravprofil som är uppställd av kunden. Där yrkeskompetens, goda referenser och personligheten är essentiella aspekter.

#### **4:4 Hur rekryterare ser på moderskapet inför en rekrytering**

När det gäller frågan om rekryterarna brukar fråga om familjesituation, exempelvis civilstånd barn och så vidare när de rekryterar, svarade Björn att han inte frågar om detta för sin egen skull, utan i såfall snarare åt kundens vägnar. Där det utifrån Björns utlåtande angående detta går tolka att kunden kan ha önskemål om att det inte ska vara några småbarns föräldrar, även om Björns firma försöker få kunden att tänka annorlunda gällande just den biten.

*”Det är väl inte så ofta vi frågar om de bitarna, det beror väl egentligen på. För min egen skull så spelar det ingen större roll, utan oftast så är det ju kunden som bestämmer (skratt), utifrån vad de vill ha så att säga. Barn ska inte få vara ett hinder. Det är ingenting som vi, vi vill inte fråga om de bitarna egentligen. Utan det, det ska inte spela någon roll. Sen om man är gift eller ogift, särbo eller sambo eller vad det nu än är, det spelar absolut ingen roll. Men samtidigt så kan vi ju inte alltid styra vad kunden har för önskemål, men det är någonting som inte vi tar hänsyn till. Vi försöker få kunden att tänka på ett annat sätt”. (Björn)*

Enligt Malin är det viktigt att ställa frågor om familjesituation, då hon uttrycker att det är nödvändigt att göra så, eftersom familjesituationen är av relevans beroende på vilken typ av tjänst man sökt.

*”Det är relevant hur man har sin familjesituation beroende på vilken tjänst man sökt och hur den är utformad. Jag lägger däremot inga värderingar i om det är små barn eller om det är stora barn man har”. (Malin)*

I likhet med Malin så tillägger Sara att man genom att fråga om den privata familjesituationen, får reda på om det är något där som påverkar den typ av jobb som sökts.

*”Vi brukar fråga om att de ska berätta lite kort om sitt privatliv, under slutet av intervjun. Vissa berättar mer och andra mindre. Det är bra att fråga om dessa bitar, då man får en helhetsbild om personen, men det är liksom det sista vi gör. Att man frågar om privat livet är som sagt för att få en helhetsbild och det är trevligt att även få veta om vad som händer privat. Men vi får ju även då reda på om det är någonting privat som gör att just den aktuella tjänsten inte skulle passa och så”. (Sara)*

Vid intervjutillfällena ställdes respondenterna även frågan om vem de skulle rekrytera till en tjänst, om de hade två kandidater som var jämbördiga kvinnor mellan 35-40 år gamla och med meriter som väger lika tungt. Den enda skillnaden är att den ena har barn medan den andra är barnlös. Sara svarade först på frågan med att hon skulle ringa referenstagning och försöka få en möjlighet att göra urvalet där. Men då frågan var utformad så att meriterna och referenserna var likvärdiga går det inte att göra en urvalssituation där. Sara uttrycker även att hon inte skulle ta hänsyn till huruvida den ena kvinnan hade barn eller ej, men poängterar att det i sluttampen är upp till kunden att fälla det sista avgörandet.

*”Jag skulle ringa referens, alltså utifrån referenstagning försöka att få en möjlighet att urvalet där. Är det någon som sticker ut där mer än den andra, så väljer jag ju givetvis den. Jag skulle absolut inte ta hänsyn till huruvida de har barn eller inte, ofast är det också kunden som fäller det sista avgörandet”. (Sara)*

På samma fråga fast där åldrarna på de båda kvinnorna är mellan 26-32 svarar Sara att det är samma svar oavsett ålder på kvinnorna.

*”Ja det är ju samma svar alla åldrar”.(Sara)*

Malin uttrycker på ovanstående fråga gällande åldrarna 35-40 på de båda kvinnorna, att hon skiljer på sin roll där hon är personalansvarig på själva rekryteringsfirman, och sin roll som rekryterare åt andra. Där hon själv inte ser till det här med barn, men att hon i rollen som rekryterare åt andra inte har makt över vem som i slutändan får tjänsten. Då hon i likhet med Sara uttrycker att det är upp till kunden att bestämma.

*”Ja man måste ju tänka på att min roll är ju oftast att rekrytera åt andra. Så att om man har likvärdiga. Om allting är likvärdigt så att säga förutom att den ena har barn och den andra inte har det, så skulle jag definitivt presentera båda för kunden. Sen är det upp till kunden att bestämma. Skulle jag anställa själv här hos mig så, så får jag nog lov att säga att jag skulle gå på personkemi. Och de som känns magrätt. Alltså jag ser inte till det här med barn. Jag gör inte det för egen del”. (Malin)*

På samma fråga svarar Björn, i likhet med Malin att om han ska anställa för egen del så spelar personligheten större roll än huruvida personen har barn eller ej.

*”Oj, ja det beror inte på vem som har barn eller inte, när det kommer till vem jag skulle anställa. Ska personen jobba tillsammans med mig så är det ju mer en fråga om hur man fungerar personligen. Personligheten spelar större roll (skratt) än hur familjesituationen ser ut, det är ju helt avgörande så att säga. Jag kan anställa den som inte har barn, men vi kanske inte funkar personligen likaväl som hon med barn i samma situation. Så att ha barn eller inte ha barn, det spelar ingen roll...”. (Björn)*

Vid intervjutillfällena ställdes även frågan om de personligen anser att barnafödande har en negativ effekt, när det gäller att göra yrkeskarriär inom den svenska arbetsmarknaden? Sara svarade följande på frågan.

*”Man kan se hos vissa kunder att de kan fälla in sådana krav, som vi inte tar hänsyn till, eller önskemål om att - de är så pass många i vår grupp idag som är hemma för vård av barn och sånt. Men det säger vi alltid till våra kunder att som för (respondenten säger rekryteringsfirmans namn,) som företag så är det inget vi tar hänsyn till, man åker inte bort i någon process för att man exempelvis är gravid. Och det kan jag säga internt också att vi är ett väldigt öppet företag så. Kunden kan lägga den önskan, men det behöver inte gälla generellt för alla kunder. Jag vet inte om det är ett hinder i karriären så. Att man sätter käppar i hjulet. Ja många av ens beställare är män. Så kan man väl säga (skratt). Ja och några till (litet skratt), Men frågan förekommer ju. Ja, eller önskemålet att det inte ska vara någon med småbarn och så, men som vi inte tar hänsyn till”. (Sara)*

Utifrån de svar som gavs, tyder det empiriska materialet på att rekryterarna själva inte anser att moderskapet i sig ska ha någon betydelse inför en anställning. Men det går tolka utifrån svaren att kunder kan ha värderingar gällande småbarnsföräldrar.

## 4:5 Vilka föreställningar om moderskap finns hos rekryterarna

I tidigare forskning anses mödrar vara de primära vårdtagarna av barn. Den bilden uppfattas stämma överens med rekryterarnas bild av hur mödrar i det svenska samhället ser ut idag. Som tidigare nämnts är det ett faktum som stöds av statistik från SCB, att mödrar i större utsträckning än fäder tar ut VAB dagar. Dessutom även en längre föräldraledighet. Studier visar även på att arbetsfördelningen bland makar blir ännu mer ojämn när de får barn. Småbarnfäder förvärvsarbetar i högre grad än någon annan grupp. ”Statistiken bekräftar att män fortsätter sitt yrkesarbete ungefär som om inget hänt när de får barn, medan kvinnor anpassar sig efter barnen”.<sup>61</sup> Rekryterarna uppfattas dock utifrån det empiriska insamlade materialet som positivt inställda till moderskap, när det kommer till frågan om på vilket sätt moderskap påverkar en kvinna i sin yrkesroll, där Sara svarar följande.

*”Många säger att de blir mer strukturerade efter att ha varit hemma med sina barn. Det är positivt för att de får en otrolig förmåga att få ihop delarna i sitt liv, för att det är ett måste helt plötsligt. Det som är negativt som jag har kunnat se med vissa kvinnor är när de har varit mammalediga länge, det är under intervju situationen. Att man lite nedvärderar sig själv. Eller vad ska man säga, - men det var ju så många år sedan jag var ute på arbetslivet, att man själv lägger upp en negativ bild”.(Sara)*

Malin tillägger.

*”Ja, det tror jag till det bättre (skratt). Det finns egentligen ingen bättre skola än att vara mamma, det kan jag säga vad det gäller förmågan att planera och ha en logistik. Och ha många bollar i luften och utsättas för stress. Och allt möjligt så att ja, det tror jag påverkar oss till det bättre”. (Malin)*

I likhet med ovanstående rekryterare svarar även Hans, även han rekryterare och respondent i denna studie, att det är positivt då man som förälder blir mer ansvarstagande och mindre självupptagen.

*”Ja, ja alltså utifrån det positiva. Det tror jag absolut. Man mognar som människa, jag är så gammalmodig, så att jag tror att det sker saker så att säga i kroppen. Vad det handlar om ansvarstagande. Men alltså jag tror att man mognar när man ja. Man lär sig organisera och man blir mindre självupptagen. Ja och, går man in i en chefs karriär så har ju föräldraskap och ledarskap, också mycket gemensamma drag” (Hans)*

---

<sup>61</sup> Roman. C (1994). *Lika på olika villkor*. Könnssegregering i kunskapsföretag. Stockholm: Symposion Graduale. S. 49

En annan rekryterare i studien Patrik anser även han som föregående respondenter, att det är en positiv sak att vara förälder i yrkeslivet.

*”Det tror jag definitivt att det gör. Ja menar om det ändå är så att vi pratar om ett mödrarskap som man tar på rätt sätt. Så innebär det ju att man helt plötsligt har fått ta ansvar för en annan individ. Du måste planera, du måste ha koll på. Ja det är mat och det är hygien, och om de är så pass gamla ingår skolplaneringar och lappar hit och dit, gymnastikpåsar och allt vad det är för någonting. Och det är ju jättebra att få ta det även på ett privat plan. Du sätter mål, du planerar varenda dag. Och det är precis det som du ska göra eller som ni ska göra på jobbet också. Det är inte svårare än så. Så jag tror att det är väldigt positivt att få ett ansvar i form utan förälder”.(Patrik)*

För att sammanfatta hur rekryterare ser på moderskapet och yrkeslivet, svarar alla att det är positivt att bli ”mamma” då kvinnan erhåller egenskaper som är till gagn i arbetslivet. Men trots det så kvarstår skillnader i exempelvis lön mellan kvinnor och män. Tidigare forskning i USA visar på att kvinnor som har barn får 5 % mindre i lön än de kvinnor som är barnlösa.<sup>62</sup> En bidragande orsak kan vara som tidigare forskning tar upp är att mödrar anses som den primära vårdaren av barnen, här kommer frågan om vård av barn in.<sup>63</sup> En av frågorna som togs upp under intervju tillfällena med respondenterna var om de ansåg att mödrar i större utsträckning än fäder tar ut VAB dagar. Enligt Patrik, som ansåg att så var fallet, förklarade han att det kunde bero på tradition och ekonomiska faktorer.

*”Ja det anser jag. Jag tror nog att det beror på två saker egentligen. För det första så tror jag att det beror på tradition, det har liksom alltid varit så. Man kanske själv är van vid att när jag var sjuk så var mamma oftare hemma och så vidare. Sen så finns det nog också i det en ekonomisk aspekt. De finns ofta ett läge ekonomiskt där mannen tjänar mer än kvinnan, då slår det minst mot hushållsekonomin om kvinnan är hemma.”. (Patrik)*

Även Sara tillägger att hon är av åsikten att mödrar i större utsträckning än män tar ut VAB dagar. Hon förklarar att det kan bero på vana att det är kulturellt betingat.

---

<sup>62</sup> Corell,J, Ridgeway C (2004) Motherhood as a status characteristic. *Journal of social issues* 60 (4), 683-700 doi:10.1111/j.0022-4537.2004.00380.x

<sup>63</sup> Ibid.

*”Ja, nu har jag mest kvinnor anställda med det skulle jag säga. Jag kan ju jämföra med deras män (litet skratt) Hur ofta de är hemma och hur ofta männen är hemma. Det kan säkerligen både bero på att det är vana kulturellt att det ser ut så, att man som kvinna är hemma. Samt att man kanske axlar det ansvar, att man säger – ja, men jag kan vara hemma. Men visst jag ser också en tendens av att man delar på väldigt mycket. Att det finns mycket moderna familjer idag också där man säger – nu, nu fick han vara hemma. Men ofta märker man att det är nog mamman som har styrt upp hur det ska se ut då. Men att man trots allt delar på det mer och mer, men är det någon som är hemma mer, vad jag upplever så är det ju mamman”. (Sara)*

Utifrån det empiriska insamlade materialet uppfattas det som om de bidragande orsakerna till varför mödrar i större utsträckning än männen tar ut VAB dagar. Är dels ekonomiska faktorer där män generellt anses tjäna bättre än kvinnor, men även kulturellt invanda roller. Där modern axlar ansvaret som den primära vårdaren till barnen.

## **4:6 Hur idealbilden av en arbetare ser ut bland rekryterarna**

I denna studie ställdes inga direkta frågor om hur idealbilden av en arbetare ser ut bland rekryterarna. Men dessa egenskaper och föreställningen om hur den ideala arbetaren skall vara, har istället arbetats fram genom läsning av empirin i tema 1,2 och 3.

Ett av de kriterier eller egenskaper som rekryterarna ställer hos en arbetare är att de stämmer överens med den kravprofil som kunden ställt. Vilket även beskrevs i tema 1. Där även goda referenser är en väsentlig del. Samt att referenserna ska stämma överens med de kraven som är uppställda av kund.

*”Själva urvalsprocessen handlar mycket om att se vilka personer som stämmer överens, med de kraven som kunden ställde upp från början. Efter det så kallar man på en första intervju, för att se hur och vem det är som döljer sig bakom pappret. Antingen så är det någonting som passar jättebra, eller så är det någonting som inte var bra. Och då har vi en första gallring där. Sen så börjar man kolla referenser litegrann, och då när vi tar referenserna där så utgår vi egentligen från de kraven som är ställda från kund då” (Björn).*

Även Malin beskriver på frågan om hur rekryteringen går till på deras företag, att annonsering efter kandidater sker utifrån en uttalad kravprofil.

*”Ja, man annonserar eller letar efter kandidater efter en uttalad kravprofil” (Malin).*



Ett annat kriterium är att om man har barn, så är det viktigaste då att det är ordnat med barnomsorg. Något som Björn belyser i nedanstående citat.

*”Har man barn det kanske viktigaste då det är ju att man har ordnad dagisplats. Vård av sjuka barn, det är svårt att förhindra. Det är ett ansvar som förälder, men det ska inte vara ett hinder för att få jobba i alla fall”. (Björn)*

En annan viktig egenskap hos den potentiella förvärvsarbetaren, är personligheten. Där personlighet går tolkas som en viktigare egenskap, än om man har barn eller inte. Enligt Sara relaterar frågor om personliga egenskaper ofta till arbetslivet.

*”När vi frågar om personliga egenskaper och så då relaterar det också ofta till arbetslivet att vi frågar utifrån din arbetssituation vilka egenskaper som är mest framträdande för dig?” (Sara)*

Malin tillägger att enligt henne är frågan om huruvida man har barn eller ej, inte lika viktig som frågan om personkemin.

*”Skulle jag anställa själv här hos mig så, så får jag nog lov att säga att jag skulle gå på personkemi. Och de som känns magrätt. Alltså jag ser inte till det här med barn. Jag gör inte det för egen del”. (Malin)*

Björn instämmer och säger.

*”Ska personen jobba tillsammans med mig, så är det ju mer en fråga om hur man fungerar personligen. Hur man stämmer överens där. Så personligheten spelar större (skrat)roll, det är ju helt avgörande så att säga”. (Björn)*

Så för att kort sammanfatta vad som är viktigt inför en rekryteringssituation är det dels att kandidaten uppfyller kundens kravprofil. När det kommer till frågan om kandidaten har barn eller inte, är ordnad barnpassning en fråga som kommer upp. Annars tycks rekryterarna i studien vara överens om att, om de ska anställa själva så är personkemin, personligheten viktigare än om personen har barn eller inte.

En föreställning om moderskap uppfattas vara att småbarnsmödrar i större utsträckning, än kvinnor med större barn. Är såkallade ”hemmafruar”. Där småbarnsmödrar lägger större tid och energi på hem och barn, när barnen är små. Vilket sedan när barnen är stora ändras där karriären står i fokus och tar dess plats. Enligt Hans kan det vara en fördel när barnen är större, då man kan säga till potentiella arbetsgivare att nu är vård av barn inte lika aktuellt.

*”Alltså det kan ju vara en fördel för en kvinna när barnen är större, där man kan säga jo men nu finns inte det där med vård av barn, eller nu har barnen blivit så pass stora och nu. Ofta är det så att kvinnorna, när barnen har blivit lite äldre och mer självständiga är otroligt motiverade, då man kanske har varit mer på hemmaplan. Alltså kvinnor i 40 års ålder med en bra utbildning är, beroende på när man fått barn då naturligtvis. Men säg 45 år, det har ju vart ganska eftersökt, man har vart attraherad av det. Säkert av två skäl dels för att man ja, om du är så inne på VAB. Sen också för att man är motiverad för att man kanske har haft lite mer fokus på familjen och annat. I en rekryteringssituation där man sitter och tittar och väger och lägger i alla de här förutsättningarna som finns och lägger dem i vågskålar så kan en sak vara positiv”.(Hans)*

Resultaten visar att den ideala arbetaren, kan utläsas som en motsats till hur bilden av hur en god småbarnsmor uppfattas vara. I likhet med tidigare forskning i USA, där man kommit fram till att det råder konflikter mellan föreställningar om hur en god mor och hur den ideala arbetaren skall vara. Med andra ord de kulturella definitioner som finns, när det gäller hur en bra mor och den ideale arbetaren ser ut, vilka inte överensstämmer. Som i sin tur leder till att negativa föreställningar om moderskap och karriärvägar skapas på arbetsplatsen.

Utifrån både det empiriska materialet, statistik från SCB och tidigare forskning framkommer det att mödrar i större utsträckning än män tar ut VAB dagar. Vilket innebär att mödrar inte förvärvsarbetar i lika stor utsträckning som männen. Men å andra sidan framställs moderskapet efter småbarnsåren som något positivt hos rekryterarna. Vilket reser frågan om ålder. Sammanfattningsvis går det utifrån svaren tolka att ålder på mödrarna, eller kanske snarare ålder på barnen, är av betydelse inför en rekrytering. Det går tolka att det är mer fördelaktigt att ha större barn, än småbarn. Där de större barnen inte i lika stor utsträckning som de små kräver att någon förälder är hemma på grund av vård av barn.

Tema 3 som tar upp vilka föreställningar som finns om moderskap. Tog upp att alla rekryterare anser att moderskap innebär något positivt som kan appliceras på yrkeslivet. På frågan om de trodde att moderskap påverkar en människa i yrkesrollen, svarade alla respondenter att de påverkar till det positiva. Enligt Sara blir kvinnorna mer strukturerade efter att ha fått barn och erhåller en förmåga att få ihop livspusslet på ett bra sätt.

*”Många säger att de blir mer strukturerade efter att ha varit hemma med sina barn. Att de får en. Det är positivt för att de får en otrolig förmåga att få ihop delarna i sitt liv, för att det är ett måste helt plötsligt”.(Sara)*

Malin tillägger.

*”Ja, det tror jag till det bättre (skratt). Det finns egentligen ingen bättre skola än att vara mamma, kan jag säga vad det gäller förmågan att planera och ha en logistik. Och ha många bollar i luften och utsättas för stress. Och allt möjligt så att ja, det tror jag påverkar oss till det bättre”. (Malin)*

Utifrån respondenternas svar går det tolka att moderskapet är en erfarenhet som är positiv ur ett arbetsmarknadsperspektiv. Men varför anställs inte då mödrar i större utsträckning. Här kommer frågan om vård av barn in, även detta belyses i tema 3. På frågan om rekryterarna ansåg att mödrar i större utsträckning än fäder tar ut VAB dagar, svarade alla respondenter att det ansåg att så var fallet. Björn menar att detta har med tradition och traditionella könsroller att göra.

*”Det har nog med (suck) tradition att göra. Vilken typ av yrke man har. Det kan ju ligga lite i det här att man tar på sig någon roll som kvinna, att det är jag som ska ta hand om barn. Samhället har de rollerna litegrann. Så det är det ju inte så lätt att ändra på, men jag tror att de generationerna som är mellan ska vi säga 25 och 40 nu, har en helt annan syn på det där”. (Björn)*

På frågan om moderskapet har en påverkan på en människa i sin yrkesroll. Svarade alla att det var positivt för kvinnor att få barn. Där kvinnan lär sig strukturera organisera och ha många bollar i luften. Egenskaper som är positiva i yrkeslivet. Men det finns en dubbelhet i detta. För att trots att kvinnan efter barnafödelse får dessa ”nya” egenskaper så anses ändå småbarn som tidstjuvar på jobbet. Detta just på grund utav vård av barn. Där tradition och kulturella föreställningar om mödrar och fäders traditionella könsroller, och till sist en ekonomisk aspekt uppfattas av rekryterarna bidra till att mödrar i större utsträckning än fäder tar ut VAB dagar.

Ideal bilden av en arbetare upplevs enligt rekryterarna vara den som är på jobbet den tid som är avsatt för arbetstid, vilket inte innefattar vård av barn. Ur arbetsgivarnas perspektiv förlorar alla parter utom den förvärvsarbetande på att stanna hemma för vård av barn. Då rekryteringsfirman som anställt den arbetande förlorar sin del av lönen hos den förvärvsarbetande och där kunden som anlitar den förvärvsarbetande förlorar på att betala ut VAB dagar som inte leder till vinst i produktionen.

Då arbetsgivarna arbetar utifrån vinstdrivande verksamheter. Utifrån ett genusperspektiv innebär detta därmed att mödrar, som i större utsträckning än fäder tar VAB dagar, missgynnas på grund utav detta på arbetsmarknaden. En fråga som ställdes respondenterna var om de haft några problem med att anställa småbarnsföräldrar. Nedanstående citat är Malins svar angående detta och belyser några av de problem som kan uppstå när man anställer en småbarnsmamma.

*”Jag kan titta litegrann på hur det ser ut med den personal som är anställd hos mig här, och som är uthyrd till kund. Där kan jag ha problem ibland, eller problem alltså det är kunden medveten om att personen ifråga har småbarn. Men det är naturligtvis jobbigt när de är hemma och det kostar pengar för alla parter så att säga. Både för mig som inte får intäkter för det, personen själv och företaget som har en inhyrd så att säga. För de som jag har anställda här hos mig de är ju uthyrda på uppdrag så, när någon vabar så blir det inkomstbortfall för företaget, så att ur den aspekten ja, då har jag problem. Jag har också problem kanske att ersättningsbemanna då. När personalen i fråga är borta, så att det är inte helt oproblemiskt det är det inte”. (Malin)*

Sammanfattningsvis är alltså följande kriterier av betydelse, när det gäller hur den ”ideala arbetaren” ser ut bland rekryterarna. Kandidaten ska stämma överens med en kravprofil, som är uppställd av kund, att kandidaten innehar kompetensen uppställd av kund passande för arbetsuppgiften är viktigt, en kompatibel personlighet är av vikt. Rekryterarna uttrycker att om de ska anställa själva, så är personkemin viktigare än om huruvida personen har barn eller inte. Om kandidaten har barn är ordnad barnpassning en väsentlig del. Om barnen är lite äldre där VAB inte är lika aktuellt, så är det inte en nackdel (om du är kvinna och mor).

## 4:7 Sammanfattningarnas koppling till syftet

Syftet med min studie har varit att undersöka rekryterarnas upplevelser av mödrars sociala status på den svenska arbetsmarknaden. Inom den privata sektorn. Där mina frågeställningar var följande:

- Hur rekryterare ser på moderskap när de skall anställa?
- Vilken påverkan har moderskapet i ett rekryteringssammanhang?
- Hur idealbilden av arbetaren ser ut?

Utifrån ovanstående sammanfattningar tyder resultaten på att moderskapet i sig inte spelar någon roll vid en rekrytering. Det relevanta uppfattas främst vara hur det är ordnat kring barnpassningen. De flesta rekryterarna i studien var överens om att moderskapet i sig hade en positiv påverkan på kvinnor i yrkesrollen. Däremot är det kundernas kravprofil som kan missgynna mödrarna. Då rekryterarna upplever att vissa kunder kan ha en uttalad kravprofil där man önskar någon som inte har barn. Just på grund utav att barn anses som tidstjuvar från jobbet, då VAB dagar inte är något som gynnar en vinstdrivande organisation.

Idealbilden av en arbetare är den som arbetar på arbetstid och inte är hemma för vård av sjuka barn. Men den ideala arbetaren ska även inneha den kompetens som krävs, en bra personlighet, ordnad barnomsorg och stämna överens med den kravprofil som ställs av kunden.

Utgångspunkten i min studie är att könssegregeringen på arbetsmarknaden ändå kvarstår, trots incitament och försök till att stärka kvinnans position i familje och arbetslivet. Baserat på tidigare forskning och det empiriska materialet, går det tolka att mödrar i större utsträckning än män tar ansvar för det reproduktiva arbetet. På frågan om omhändertagande av barn anses som tidstjuvar från arbetet, går det även där att tolka utifrån empiri och tidigare forskning att de anses som det.

## 5. SLUTDISSKUSSION

Det finns inte något förbud mot att ställa frågan till en arbetssökande kvinna eller man om **denne** planerar att skaffa barn. Om arbetsgivaren däremot bara frågar kvinnliga sökande kan det strida mot förbudet mot könsdiskriminering i jämställdhetslagen, eftersom det innebär olika behandling på grund utav kön. Om en arbetsgivare baserar sitt handlande på att en kvinnlig sökande är gravid, kan också det innebära diskriminering.<sup>64</sup>

### Vilka egenskaper är speciellt viktiga i samband med en rekrytering

Utifrån det empiriska insamlade materialet framkommer det att bland de viktigaste egenskaperna inför en rekrytering, är att kandidaten uppfyller den kravprofil som är ställd av kund. Men även yrkeskompetens, och personlighet är väsentliga aspekter. Intressanta fakta som framkom ur empirin, var att kunden kan fälla in önskemål om att de inte vill ha in någon småbarnsförälder, då de exempelvis säger till rekryterarna att de redan har så många som är hemma för vård av barn. Statistik från SCB visar på att mödrar i större utsträckning än män **utnyttjar VAB**. Vilket går tolkas som att detta leder till att mödrar diskrimineras i större utsträckning än fäder av arbetsgivare (**uppdragsgivare**) till rekryteringsfirmor.

### Hur rekryterare ser på moderskapet inför en rekrytering

I studien som går under titeln ”*We like you but we don’t want you- The impact of pregnancy in the workplace*.”<sup>65</sup> Se kap 2 s.13 i uppsatsen, har man undersökt om gravida kvinnor diskrimineras av potentiella arbetsgivare inför en anställning. Resultaten av studien visade på att deltagarna i studien, vars uppgift var att agera hypotetisk arbetsgivare, i större utsträckning rekommenderade de icke gravida än de gravida kandidaterna för den tilltänkta korttidsanställningen. Detta trots att den gravida kvinnan ansågs som mer kompetent av deltagarna. Tjänsterna fanns både inom en mansdominerad **respektive** kvinnodominerad yrkesarena. Resultaten visade på att effekten av att de icke gravida kandidater rekommenderades i större utsträckning än de gravida, förstärktes när det handlade om den korttidsanställning som skulle tillsättas inom den mansdominerade yrkeskategorin.

---

<sup>64</sup> Caroline Wieslander Blücher Jämställdhetsombudsmannen Fick information och svar på frågor via e-post av <http://www.jamombud.se/lagarna/jamstalldhet/jamstalldhetsla.asp> Sidan besöktes 2008-05-05 17:04

<sup>65</sup> Masser.B, Grass K, Nestic. M (2007) “We like you but we don’t want you” The impact of pregnancy in the workplace. *Springer science + business Media, LLC 2007 (10.1007/s11199-007-9305-2*

Varför deltagarna i studien, i större utsträckning rekommenderade de icke gravida kandidaterna, trots att de ansåg att de gravida var mer kompetenta. Beror enligt mig som uppsatsförfattare på, att de ser på dessa kvinnor som kommande "hemmamammor". Där även en praktisk aspekt kommer in. Arbetsgivare vill inte anställa en kvinna som de bara kommer vara på jobbet några månader, tills att barnet föds. Där det då kommer vara tvungna att anställa på nytt någon som ska täcka för kvinnan under dennes mammaledighet.

Med utgångspunkt i de empiriska insamlade materialet uttrycker nästan alla rekryterare att moderskapet i sig inte ska spela någon roll, vid en rekrytering till en tjänst. Samtidigt som alla respondenter poängterar att det i slutändan ändå är upp till kunden oavsett vad de själva anser. Detta kan uppfattas som om rekryterarna kan skylla över eventuell diskriminering av mödrar på vad kunden vill ha och därmed kan de framställa sig själva som könsneutrala.

Respondenterna i min studie fick även frågan om de vid en rekrytering till en tjänst, har två jämbördiga kvinnor som är mellan 26-32 år med meriter som väger lika tungt, den ena har barn den andra är barnlös vem anställer du? Där svarade respondenterna att det inte skulle spela någon roll om den ena hade barn eller inte då det var en oväsentlig faktor. Om rekryteraren skulle anställa åt sig själv eller det egna företaget var personkemi och personlighet av mycket större vikt, än huruvida personen hade barn eller ej. Vid en rekrytering till kund, uttryckte en respondent att den skulle presentera båda kandidaterna till kunden, men att de i slutändan var upp till kunden att bestämma vem som fick tjänsten.

Rekryterarna fick även en liknande fråga om de vid en rekrytering till en tjänst har två jämbördiga kvinnor som är mellan 35-40 år med meriter som väger lika tungt den ena har barn, den andra är barnlös vem anställer du? Tanken var att ta med en ålderspekt där jag som intervjuare och uppsatsförfattare ville få fram om ålder på mödrarna spelar in. Denna fråga gav inte så mycket. Då alla respondenter svarade att samma svar gäller som för föregående fråga där åldrarna var 26-32. Men ur det empiriska materialet framkom dock att mödrar i 40 årsåldern uppfattades vara attraktiva på arbetsmarknaden. En av anledningarna till detta var att barnen ansågs vara så pass gamla att modern levte klart ett liv som "hemmafru". Och då utvecklade ett stort sug efter att göra karriär, där vård av barn inte längre är aktuellt på grund av barnens ålder. Vilket visar på att det finns en stark normativ föreställning om hur kvinnor lever när de fått barn. Skriv om jag skrev om lite du får göra efter eget så det känns rätt och får rätt innebörd.

## Vilka föreställningar om moderskap finns hos rekryterarna

Med utgångspunkt i det empiriskt insamlade materialet uttrycker alla respondenter, att moderskapet i sig har en positiv påverkan på kvinnan i sin yrkesroll. **Positivt på så vis att kvinnan får en otrolig förmåga att strukturera upp och organisera vardagen.** Kvalitéer som uppskattas av arbetsgivarna, som rekryterarna uttrycker kan appliceras på arbetet. En baksida av detta är dock att *"kvinnan i karriären"* förväntas ha alla dessa egenskaper efter att ha varit hemma med barn. Mödrar förväntas efter moderskapet, vara mer stresståliga och ha förmågan att kunna ha många bollar i luften. Förväntningar som kanske inte skulle ställas på en man i lika stor utsträckning.

Det empiriska materialet visar på att det inte råder någon tvekan om det är mödrar eller fäder som tar ut flest VAB dagar. Alla rekryterare ansåg att mödrar i större utsträckning än fäder nyttjar VAB. På frågan om vad detta kunde bero på svarade respondenterna med att tradition och ekonomiska faktorer kan vara bidragande faktorer. Då det oftast är männen som tjänar mest och då slår det minst mot hushållsekonomin om kvinnan stannar hemma för vård av barn. De traditionella könsrollerna bidrar också där respondenterna uttryckte att kvinnan i större utsträckning än mannen tar på sig och axlar det ansvaret just när det gäller vård av barn.

Christine Roman skriver i sin avhandling *"lika på olika villkor"* om det dubbelarbete som kvinnor utför.<sup>66</sup> Där studier visar på att det är vanligt förekommande bland svenska familjer idag att kvinnor genomför betydligt mer hemarbete än män. Studier visar även på att arbetsfördelningen bland makar blir ännu mer ojämn när de får barn. "Statistiken bekräftar att män fortsätter sitt yrkesarbete ungefär som om inget hänt när de får barn, medan kvinnor anpassar sig efter barnen."<sup>67</sup> Detta oavlönade omsorgs och hemarbete menar C. Roman bidrar till att kvinnan, får det svårare att hävda sig på arbetsmarknaden. Personligen tycker jag att det är beklagligt att en sådan naturlig del i livet som barnafödande ska göra det svårt för kvinnor att hävda sig på arbetsmarknaden. Jag är väl medveten om att de finns kvinnor som trivs med att vara **"hemmamamma"** och föredrar det framför att förvärvsarbeta. Men att generalisera småbarnsmödrar som **"hemmamammor"** är fel. Dessutom finns även de kvinnor som vill och ska kunna göra båda delarna. Som mödrar ska kvinnor ha lika mycket rätt att förvärvsarbeta

---

<sup>66</sup> Roman, C (1994). *Lika på olika villkor*. Könsssegregering i kunskapsföretag. Stockholm: Symposion Graduale

<sup>67</sup> Ibid. s.49f



som fäder och män. Möjligheten till att kunna få det att fungera bra både på hemmaplan, likaväl som ute på arbetsplatser, är något som alla borde ha oavsett kön. För att uppnå detta krävs mer upplysning om jämställdhet, men även att det tillämpas i praktiken. Jämställdheten i Sverige är hög, men med tanke på att vi lever under 2000 talet hade det kunnat vart betydligt bättre.

### **Hur idealbilden av en arbetare ser ut bland rekryterarna**

Tidigare forskning inom ämnet visar på resultat som innebär att idealbilden av hur en arbetare och en moder ser ut skiljer sig åt. Detta på grund utav att en moder ses på som den primära vårdtagaren av barn, vilket av arbetsgivare anses som en tidstjuv från jobbet.<sup>68</sup> Där den ideala arbetaren inte är hemma på grund av vård av barn.

Utifrån vad som framkommit ur tema 1,2,3. Visar det sig att idealbilden av en arbetare hos rekryterarna är den kandidat som stämmer överens med en uttalad kravprofil. När rekryterarna söker en kandidat för en tjänst, har de fått en kravprofil av kunden, där ett visst antal olika kriterier ingår. Idealbilden av en arbetare är därför just den som stämmer överens med kravprofilen, där det vanligaste förekommande är att rekryterarna anställer åt andra företag. Rekryterarna tar även upp att personligheten, personkemin är ett viktigt kriterium, särskilt viktigt i de fall då de anställer till det egna företaget. Även kompetens är av vikt, att man är kunnig inom det yrkesområde som det potentiella arbetet handlar om. När det kommer till frågan om man har barn eller inte, är ordnad barnpassning ett viktigt kriterium om kandidaten har barn. Där barnen i sig inte ska spela någon roll huruvida man får den tilltänkta tjänsten eller ej.

### **Rekryterarnas syn på mödrars sociala status på den svenska arbetsmarknaden.**

Som tidigare nämnts handlade ett uttalande i studien om att kvinnor i 40- 45 **årsåldern** anses attraktiva på arbetsmarknaden. Detta på grund av föreställningar om att de flesta småbarnsmödrar är **"hemmafruar"** och de äldre har ett sug efter karriär. Men även på grund utav att VAB inte längre var lika aktuellt, då barnen blivit större.

---

<sup>68</sup> Corell.J, Ridgeway C (2004) Motherhood as a status characteristic. *Journal of social issues* 60 (4), 683-700 doi:10.1111/j.0022-4537.2004.00380.x

Vi lever idag i ett kapitalist samhälle, där de flesta organisationer och företag på Sveriges arbetsmarknad är vinstdrivande. Särskilt inom den privata sektorn, vilket innebär att (VAB) vård av barn inte bara är en kostnadsfråga utan en fråga om produktion.

En kvinna som stannar hemma för vård av barn producerar inte i tjänst. En mindre anställd på arbetet, leder till att mindre yrkesarbete blir utfört, vilket inte är särskilt vinstdrivande. Visserligen går det för det mesta att ringa in personal som täcker för den som är hemma vid vård av barn. Men detta både kostar och tar av arbetsgivares tid, då det inte alltid är säkert att man hittar **reservpersonal** med en gång. Denna uppsats utgår som tidigare nämnts ifrån Webers syn på social status där han sammankopplar det med prestige, vilket innebär att mödrars sociala status är beroende av rekryterarnas syn på de kännetecknen som utmärker mödrar det vill säga moderskapet.

För att sammanfatta hur rekryterarna ser på moderskapet uttrycker alla rekryterare att moderskapet i sig inte skall spela någon roll, i en rekryterings situation. Men kunder kan uttrycka önskemål om att de inte vill ha **småbarnsföräldrar**, då de har mycket **VAB** på sitt företag. Då statistik visar att mödrar i större utsträckning än fäder är hemma för vård av barn, innebär detta att de främst är mödrar som diskrimineras av kunder. Rekryterarna uttrycker dock att de inte tar hänsyn till sådana önskemål av kunder. Att de presenterar kandidater de tycker är lämpliga för kund, oavsett om de har barn eller inte. Däremot poängteras att det i slutändan är upp till kunden vem som får tjänsten. Rekryterarna uttryckte även att om kandidaten har barn så var ordnad barnpassningen en viktig aspekt. Den sociala statusen hos mödrar inom den svenska arbetsmarknaden, i den privata sektorn, är enligt rekryterarna hos kunderna låg om du är småbarnsförälder. Där önskemål kan förekomma om att de inte önskar någon småbarnsförälder, just på grund utav vård av barn. Är kvinnan däremot i 40-45 **årsåldern**, innehavare av en bra utbildning, och barn som är så pass **gamla** att vård av barn inte är lika aktuellt. Så har modern en högre social status på arbetsmarknaden, då detta anses attraktivt.

### **Förslag på framtida forskning inom samma ämne.**

Förslag på forskning inom samma ämne, är att belysa **åldersaspekten** djupare. Mer ingående ta reda på vilka faktorer som bidrar till varför kvinnor i 40-45 **årsåldern** anses mer attraktiva på den svenska arbetsmarknaden, **i jämförelse med småbarnsmödrar**. Annars är en annan intressant aspekt att undersöka hur mödrar själva upplever sin sociala status på den svenska arbetsmarknaden. Med andra ord att utgå ifrån mödrarnas perspektiv.

## REFERENSLISTA

- Alvesson, M, Due Billing, Y. (1999). *Kön och organisation*. Lund: Studentlitteratur
- Arvidsson.P, Rosengren.K. E (2002). *Sociologisk metodik*. Malmö: Liber AB
- Backman.J(1998) .*Rapporter och uppsatser*. Lund: Studentlitteratur
- Brante.T, Andersen. H, Korsnes, O (2001) *Sociologiskt lexikon*. Stockholm: Natur och kultur
- Esaisson.P, Gilljam.M, Oscarsson.H, Wägnerud.L(2007) *Metodpraktikan. Konsten att studera samhälle, individ och marknad*.(3:e uppl.). Stockholm: Norstedts Juridik AB
- Freedman.J (2003). *Feminism – en introduktion*. Lund: Wallin & Dalholm boktryckeri AB  
Liber AB
- Giddens. A (2003). *Sociologi*. Lund: Studentlitteratur
- Grönlund.A , Halleröd. B (2008). *Jämställdhetens pris*. Finland: WS bookwell Borea förlag.
- Harding.S (1986).*The science question in feminism*. Cornell University press.
- Hirdman.Y (2001). *Genus- om de stabila föränderliga former*. Malmö: Liber AB
- Holme I. M & Solvang. B. K (1997)*Forskningsmetodik*. Om kvalitativa och kvantitativa metoder.(2:a uppl.) (övers. Nilsson.B.) Lund: Studentlitteratur
- Roman. C (1994). *Lika på olika villkor*. Könnssegregering i kunskapsföretag. Stockholm: Symposion Graduale.
- Sohlberg.P, Sohlberg.B.M (2006). *Kunskapensformer – Vetenskapsteori och forskningsmetod*. Malmö: Liber AB

Thurén. T (2006) Vetenskapsteori för nybörjare.(1:a uppl.) Malmö: Liber AB

## Internetlänkar

Caroline Wieslander Blücher Jämo ombud E-post

<http://www.jamombud.se/lagarna/jamstalldhet/jamstalldhetsla.asp> Sidan besöktes 2008-05-05  
17:04

Källa: Nationalencyklopedin(2008)

[http://www.ne.se/jsp/search/search.jsp?h\\_search\\_mode=simple&h\\_advanced\\_search=false&t\\_word=genus+perspektiv+&btn\\_search=S%F6k](http://www.ne.se/jsp/search/search.jsp?h_search_mode=simple&h_advanced_search=false&t_word=genus+perspektiv+&btn_search=S%F6k) Sidan besöktes 2008-05-05 17:11

Källa: [Rixlex](#)

<http://www.notisum.se/rnp/sls/lag/19910433.HTM> Sidan besöktes 2008-05-10 02:17

Johansson. L (2002) *VälfärdsBulletinen Nr 1 2002*

[http://www.scb.se/Grupp/Allmant/\\_dokument/A05ST0201\\_05.pdf](http://www.scb.se/Grupp/Allmant/_dokument/A05ST0201_05.pdf) Sidan besöktes 2008-05-10  
02:46

Duvander. A-Z, Lundström. K (2007) *Pressmeddelande från SCB 2007-06-15 09:30 Nr*

*2007:175* [http://www.scb.se/templates/pressinfo\\_206653.asp](http://www.scb.se/templates/pressinfo_206653.asp) Sidan besöktes 2008-05-11  
22:45

Lundkvist. H (2006) Skärpta jämställdhetsmål. *Välfärd nr 3.*

[http://www.scb.se/statistik/\\_publikationer/BE0801\\_2006K03\\_TI\\_08\\_A05ST0603.pdf](http://www.scb.se/statistik/_publikationer/BE0801_2006K03_TI_08_A05ST0603.pdf)  
Sidan besöktes 2008-05-10 03:19

Vetenskapsrådet(2008) Tryck: Elanders

[http://webct.mdh.se/SCRIPT/sso116vt08/scripts/serve\\_home](http://webct.mdh.se/SCRIPT/sso116vt08/scripts/serve_home) Sidan besöktes 2008-03-29  
23:45

## Artiklar

Corell.J, Ridgeway C (2004) Motherhood as a status characteristic. *Journal of social issues* 60 (4), 683-700 doi:10.1111/j.0022-4537.2004.00380.x

Masser.B, Grass K, Nesic. M (2007) “We like you but we don’t want you” The impact of pregnancy in the workplace. *.Springer science + business Media, LLC 2007 (10.1007/s11199-007-9305-2*

## Bilaga 1.



**Hej!**

Mitt namn är Diana Kleisley. Jag är student på Mälardalens högskola i Eskilstuna och läser nu Sociologi C 61-90 som ingår i Valfärdsprogrammet med inriktning mot rehabilitering. Jag ska under denna kurs undersöka ”mödrars sociala status på den svenska arbetsmarknaden”, ur ett samhällsorganisatorisk arbetsmarknads perspektiv.

*Anledningen till varför ni får detta brev är för att ni är relevant för mitt ämne som potentiell respondent.*

Jag kommer i min undersökning att arbeta utifrån de 4 huvudkrav som ingår i de forskningsetiska principerna. Det vill säga informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet samt nyttjandekravet. Vilket innebär bland annat att jag informerar er som potentiell respondent om syftet med min studie. Samt att ni som respondent har möjlighet att när som helst avbryta intervjun. Att delta i min studie innebär också *rätten till full anonymitet*. Jag skulle vara mycket tacksam om ni valde att ställa upp på en intervju med mig, där ni svarar på frågor gällande mitt ämne. Intervjun bör ta max: 1-2 timmar. För att komma i kontakt med mig är det enklast att e-posta till: [dky06001@student.mdh.se](mailto:dky06001@student.mdh.se)

Annars finns jag tillgänglig på telefon.

Mobil: 070-839 52 43

Hoppas ni vill delta i min studie.

*Mvh: Diana Kleisley*

## **Bilaga 2.**

### **Intervjuguide för intervjuer, insamlade av empiriskt material.**

#### **Inledning**

Här har jag som intervjuare inlett med att beskriva studiens syfte samt kortfattat informera om de fyra grundläggande huvudkrav som ingår i individsskyddkravet. Det vill säga, konfidentialitetskravet, nyttjandekravet, samtyckeskravet samt informationskravet.

Efter detta har jag att börjat med inledande såkallade ”uppvärmingsfrågor”. Frågor om exempelvis enkla personuppgifter, i syfte att skapa en god kontakt och stämning. Därefter kommer de mest väsentligaste såkallade tematiska frågorna, för att avrundas med uppföljningsfrågor som kopplas samman med de tematiska frågorna i syfte att få mer detaljerade svar.

#### **Inledande frågor (uppvärmingsfrågor).**

- Namn & Datum?
- Vilket år är du född?
- Vilken yrkesbefattning/titel skulle du säga att innehar? / Vilken typ av arbetsmarknad yrkesgrupp företräder du?
- Hur lång arbetslivserfarenhet inom yrket har du?
- Kan du berätta för mig kortfattat om tidigare yrkeserfarenheter?
- Vad för slags utbildning har du?
- Har du några barn?

## **Tematiska frågor:**

### **Rekrytering**

- Hur går rekryteringen till på ert företag?
- Vilka åtgärder vidtas för att behålla folk hos just er som rekryteringsfirma? Vilka incitament (löner, förmåner)?

### **Barnafödandets påverkan hos mödrar gällande yrkeskarriär.**

- Brukar du fråga om familjesituation när du rekryterar? Exempelvis civilstånd, barn och så vidare.
- Tycker du att det är bra att göra det?
- Är det vanligt att kvinnor nämner det faktum att de har barn vid anställnings intervju sammanhang?
- Om så är fallet varför tror du att de gör det?
- Om inte varför tror du att de inte gör det?
- Anser du att barnafödande har en negativ effekt på kvinnor när det gäller att göra yrkeskarriär inom den svenska arbetsmarknaden?
- Varför anser du det? / Varför anser du inte det?
- Om du vid en rekrytering till en tjänst har två jämbördiga kvinnor som är mellan 35-40 år med meriter som väger lika tungt den ena har barn den andra är barnlös, vem anställer du?



- Om du vid en rekrytering till en tjänst har två jämbördiga kvinnor mellan 26-32 år med meriter som väger lika tungt den ena har barn den andra är barnlös, vem anställer du?
- Varför anställer du den ena och inte den andra?

### **Föreställningar om moderskap.**

- Tror du moderskap påverkar en människa i yrkesrollen?
- Om så i positiv eller mindre positiv bemärkelse?
- På vilket sätt?
- Anser du att mödrar i större utsträckning än fäder tar ut såkallade VAB dagar.
- Om så är fallet vad tror du detta kan bero på?
- Har du som rekryterare haft några problem med anställda som är, mödrar?
- Om så är fallet kan du ta upp något exempel?
- Har du hört från kollegor att det haft problematiska erfarenheter av anställda mödrar?
- Om så är fallet kan du beskriva utveckla?

### **Avslutning**

- Finns det något du känner att du vill tillägga?
- Fråga om respondenten vill vara anonym
- Skriftlig information om rekryteringsbolaget där respondenten är yrkesverksam.