

Förhöjd kompetens eller välling i hjärnan?

- En studie kring äldre förstföderskor och deras syn på att kombinera barn och karriär

Caroline Seppälä och Jeanette Östlund

Socialhögskolan vid Lunds Universitet.
SOPA63
Vt - 08



Handledare: Helene Lahti Edmark

ABSTRACT

Authors: Caroline Seppälä and Jeanette Östlund

Title: Enhanced competence or gruel on the brain? A study about older first time mothers and their view on children combined with career. [translated title]

Supervisor: Helene Lahti Edmark

Assessor: Maria Bangura Arvidsson

The purpose of this study was to examine if women's career was affected by becoming a mother after 35 years old. It was also our intention to discover if it was an intentional or an unintentional choice to postpone giving birth just for the sake of the career. We have read articles that are implying that women's career possibilities, combined with children, is difficult and of current interest in today's society. Science has shown that it no longer appears to be women's main life objective to give birth but they now also wants a career. We wanted to shed some light on the subject from two different angles, so we looked both from the women's perspective and from the employer's perspective. We have chosen qualitative data collection method. To gather our empirical material we have interviewed individuals with primary knowledge in this subject. To do so we have used so-called interview guides that we have created ourselves. However this material could have resolved in a sum of subjective interpretations. We have tried to prevent this by also using secondary data such as books and scientific surveys. These have had quantitative elements. In our study we have used three theoretical conceptions which were gender role socialization, gender contract and time resource hypothesis. We used them while analyzing our empirical material. We found that the majority of our interviewed older first time mothers had made a deliberate choice to postpone forming a family just for the sake of their career. The survey also showed that our interviewed employers found it to be competence enhancing for women to have children. If the woman had reached an age of 35 (or older) when she got her first child the employers rather thought that they were losing competence at the office. This was one of the negative aspects, that we found, of women waiting to after 35 years old to start a family.

Key words: career, parental leave, older first time mothers, and salary development

Innehållsförteckning

Förord.....	4
1. Inledning.....	5
1.1 Introduktion och bakgrund till problemområdet	5
1.1.1 En historisk bild	5
1.2 Problemformulering	7
1.3 Syfte	8
1.4 Avgränsningar.....	9
1.5 Förförståelse.....	9
1.6 Definitioner	10
1.6.1 Äldre förstföderskor	10
1.6.2 Karriär	10
2. Tidigare forskning	11
2.1 Anthony Giddens	11
2.1.1 Källkritik	12
2.2 Louise Kennerberg.....	13
2.2.1 Källkritik	14
2.3 Magnus Bygren, Michael Gähler och Magnus Nermo.....	14
2.3.1 Källkritik	16
2.4 Statistiska Centralbyrån	16
2.4.1 Källkritik	17
2.5 Juan Carlos Colarte och Therese Rönnqvist.....	18
2.5.1 Källkritik	19

3. Metod och urval.....	19
3.1 Metoddiskussion	19
3.1.1 Kvalitativa metoder	20
3.1.2 Kvantitativa metoder	20
3.1.3 Styrkor och svagheter	21
3.2 Etiska överväganden	21
3.3 Tillförlitlighet; reliabilitet och validitet	22
3.4 Vårt metodval.....	24
3.4.1 Intervjuer	25
3.4.2 Transkribering av intervjuerna	25
3.4.3 Arbetsfördelning.....	26
3.5 Urvalsdiskussion	26
4. Teori.....	27
4.1 Teoretiska begrepp.....	28
4.1.1 Könrollsocialisation	28
4.1.2 Genuskontrakt	29
4.1.3 Tidsresurshypotesen	30
5. Resultat och analys	32
5.1 Presentation av intervjupersoner.....	32
5.1.1 Äldre förstföderskor	33
5.1.2 Arbetsgivare (två offentliga samt två privata).....	33
5.2 Analys och presentation av empiri utifrån tidigare forskning	33
5.3 Analys utifrån teoretiska begrepp.....	42

6. Avslutande diskussion	46
7. Referenslista	48
8. Bilagor	50
8.1 Bilaga 1	50
8.2 Bilaga 2	51
8.3 Bilaga 3	52

Förord

Examensarbetet har utförts på Socialhögskolan på Lunds Universitet under våren 2008.

Arbetet med detta examensarbete har varit stimulerade, intressant och lärorikt då vi har fått inblick i området hur karriär kombineras med familjeliv.

Vi vill tacka våra intervjupersoner som har bidragit med era tankar och erfarenheter kring detta ämne, utan er hade denna studie inte varit möjlig. Genom våra samtal har ni inte bara hjälpt oss med detta arbete utan även fått oss att fundera i nya banor kring äldre moderskap och karriär. Ett stort tack även till vår handledare Helene Lahti Edmark, för stöd, hjälp och positiv uppmuntran längs denna uppsats stundtals krokiga väg.

Vi vill också tacka familj och vänner för deras stöd under uppsatsens gång. Ett extra stort tack till Mariette Malm för hennes hjälp med noggrann korrekturläsning.

Sist men inte minst vill vi tacka varandra för ett gott samarbete med många roliga pauser på soffan framför berikande tv-program.

Helsingborg, Maj 2008

Caroline Seppälä och Jeanette Östlund

1. Inledning

Vi är två unga kvinnor som inom kort kommer vara klara med vår socionomutbildning och som därefter kommer att vara redo för arbetsmarknaden. Vi känner att vi valt rätt yrke och är båda två intresserade av att göra karriär inom yrkesområdet. Samtidigt som vi utbildar oss börjar jämnåriga vänner och bekanta allt mer att bilda familj. Vi är oerhört glada för deras skull och har, i och med deras val, börjat tänka kring våra egna framtidsplaner. Vill vi själva skaffa barn någon dag? När skulle det i så fall passa bäst in i våra liv? Finns det någon optimal tid för att bilda familj med tanke på karriären? Skulle det gå att kombinera familjelivet med en karriär? Med andra ord så har vi många tankar och frågor kring hur man förenar karriären och familjelivet och även funderingar kring hur vår framtida arbetsgivare kommer att förhålla sig till detta. Kvinnor som väntar till efter 35 år med att föda barn, gör de det medvetet för karriärens skull?

1.1 Introduktion och bakgrund till problemområdet

När vi i dagens samhälle talar om arbete tenderar människor att direkt tänka på avlönat arbete. Det bör uppmärksammas att allt arbete inte är avlönat arbete. I västvärlden var lönearbete, fram till ganska nyligen, någonting som enbart gällde männen. I och med att allt fler kvinnor det senaste århundradet har gått ut på arbetsmarknaden har denna situation förändrats genomgripande. I Sverige har mellan 80 och 90 % av alla kvinnor mellan 16 och 64 år ett lönearbete idag (Giddens, 2003, s.326,349). Men så har det inte alltid sett ut. Här nedan ska vi ge en liten kort historisk bild över kvinnors arbete i Sverige.

1.1.1 En historisk bild

Kvinnors medverkan i arbetsmarknaden har mer eller mindre oavbrutet ökat under hela 1900-talet. En huvudsaklig faktor till att kvinnors delaktighet i arbetsmarknaden ökade var första och andra världskriget. Då männen gick ut i krig tog kvinnorna i de krigförande länderna över de arbetsuppgifter männen hade haft. Detta var arbetsuppgifter som tidigare hade betraktats som uteslutande manliga. Det tidigare mönstret inom arbetslivet hade därmed brutits (Giddens, 2003, s.340).

Enligt Hirdman (2001) påverkades Sverige inte på samma vis av andra världskriget. Efter kriget var landet inte i behov av att restaureras på samma sätt som de krigförande länderna. Ekonomin blomstrade snarare under efterkrigstiden i Sverige. I exportindustrin blev nu behovet av kvinnor stort. Aldrig tidigare hade antalet heltidsanställda kvinnor i Sverige varit så högt. Även antalet gifta kvinnor som förvärvsarbetade ökade från drygt 200 000 år 1950 till över en halv miljon (600 000) år 1965 (ibid., s.157).

Allvin et al. (2006) hävdar att svenska kvinnor och mäns förutsättningar i samhället under 1900-talet successivt blev mer jämställda. I och med välfärdsstatens inträde började kvinnan få mer individuella rättigheter (så som till exempel de juridiska som förut var bundna till mannen). Anledningen till reformeringen av familjen var inte bara av politiska skäl. Det var även en anpassning till kvinnors allt mer frekventa deltagande i arbetslivet. Den enorma välfärdsutvecklingen i Sverige under efterkrigstiden gav kvinnorna en ökad tillgång till arbetsmarknaden. Två anledningar till detta var bland annat att behovet av arbetskraft ökade rent generellt men även att den växande välfärdssektorn skapade stora mängder ”kvinnoyrken” (som till exempel vård- och omsorgsyrken) (ibid., s.117).

I mitten av 1960-talet utvecklades tillförlitliga preventivmedel vilket var ytterligare en faktor som gynnade jämställdhet. Enligt Alvin et al. (2006) medförde dessa preventivmedel att kvinnorna i Sverige nu kunde ta kontroll över sina liv på ett annat sätt än förr eftersom de nu kunde välja när de skulle få barn. Detta fick även en följd att många kvinnor nu valde att i första hand utbilda sig och göra karriär för att därefter skaffa barn (ibid.). Preventivmedlet medförde också att kvinnor i större omfattning valde att ha färre barn. Det var även fler kvinnor än tidigare som valde att inte skaffa barn överhuvudtaget (ibid.).

Under 1970-talet blev antalet förvärvsarbetande kvinnor nästan lika stor som antalet förvärvsarbetande män. Detta medförde att förväntningarna på att arbete och hemarbete i allt större grad skulle ske på lika villkor (ibid.).¹

¹ För en fördjupad diskussion kring utvecklingen av kvinnors arbetsliv se Giddens (2003), Hirdman (2001), Bäck-Wiklund & Bergsten, (2003), Bygren, Gähler & Nermo (2004)

1.2 Problemformulering

”Idag är kvinnor och män jämställda – ända tills det första barnet är fött!”

(Stendevad, 2006, s.92)

Under de första åren i yrkeslivet är löneskillnaderna små mellan män och kvinnor. Det stora glappet uppstår istället den dag barnen kommer (ibid.,s.14).

Enligt Giddens (2003) minskar antalet födda barn i praktiskt taget samtliga europeiska länder. Vidare menar han att det i dagens samhälle går att urskilja tendenser till att allt fler kvinnor väljer att vänta med att skaffa barn (ibid., s. 183). År 1974 var genomsnittsåldern för en förstföderska i Sverige 24,4 år tillskillnad från år 2005 då genomsnittsåldern för en förstföderska var 29 år (Hellman, 2006, s. 124). Det tycks inte längre vara kvinnors huvudsakliga livsmål att föda barn utan de vill också vara självständiga och göra en yrkeskarriär (Giddens, 2003, s. 183).

”Planerar du att skaffa barn? Frågan ställs dagligen på anställningsintervjuer, nästan alltid till kvinnor, inte lika ofta till män. I bästa fall för att arbetsgivaren vill lära känna den sökandes privata sidor bättre men i de flesta fall för att fiska efter om personen i fråga riskerar att vara mycket frånvarande från jobbet.”

(Stendevad, 2006, s.13)

I 16§ första stycket i Föräldraledighetslagen 1995:584 (förbud mot missgynnande behandling) står det att en arbetsgivare inte får diskriminera en arbetssökande eller någon ur personalen av anledning som har anknytningar till föräldraledighet. Arbetsgivaren får inte heller missgynna någon eller vidta annan åtgärd när beslut tas i en anställningsfråga (Sveriges riksdag, Svensk författningssamling, 2008). I 17§ står det att en arbetsgivare inte har rätt avskeda en arbetstagare enbart på grund av att denne ska vara föräldraledig. Om så är fallet har arbetstagaren rätt att ogiltigförklara beslutet (lag 2006:442) (ibid.).

Unionen, tidigare Handelstjänstemannaförbundet, kommer trots detta ofta i kontakt med kvinnor som har tvingats skriva på kontrakt om att inte skaffa barn inom en viss tid. Det har även hänt att kvinnor har blivit uppsagda i samband med graviditeten. Det händer även att

kvinnor går miste om högre befattningar och likvärdiga löneökningar under småbarnsåren eller att de har blivit omplacerade under föräldraledigheten (Stendevad, 2006, s.13).

I Dagens Nyheter (DN) från 2003-10-13 presenteras forskning från Umeås Universitet som lyfter fram vad som är viktigt för många att avklara innan planering av barn kan påbörjas. Enligt artikeln prioriterar många människor först och främst en bra utbildning, sedan ett fast arbete, därefter gärna en bra bostad, stabil ekonomi och gärna ett seriöst förhållande. Att uppnå detta tar allt längre tid jämfört med tidigare generationer. I samma artikelserie berättar en kvinna hur hon vid anställningsintervjuer har fått frågan om hon tänker skaffa barn. Hon erkänner att hon ljugit om sin vilja till barn för att på så sätt få större chans till att bli anställd (DN, hämtat 2008-04-10).

I en annan artikel från Svenska Dagbladet (SvD) från 2007-11-16 presenterades statistik från Statistiska Centralbyrån (SCB). Statistiken visar på att högavlönade kvinnor i allt större utsträckning är barnlösa än genomsnittet. För högavlönade män visade siffrorna på raka motsatsen, ju högre lön de hade desto fler barn hade de. I artikeln diskuterar de att en orsak till att kvinnor skjuter upp på barnafödandet kan vara krävande arbeten. Tidigare jämställdhetsministern Mona Sahlin säger i frågan att det är uppenbart att det för kvinnor är problematiskt att kombinera barn och karriär (SvD, hämtat 2008-05-20).

Temat kvinnors karriärmöjligheter kombinerat med barn tycks vara ett aktuellt debattämne som berör.

1.3 Syfte

Vårt syftet med denna undersökning var att ta reda på hur äldre förstföderskor ser på kombinationen barn och karriär. Vad innebär ovan givna förhållanden för kvinnors syn på att skaffa barn samt kombinera barn och karriär? Är det faktorer som påverkar kvinnor till att skjuta på barnafödandet? Är det ett medvetet eller omedvetet val att vänta med barn för karriärens skull? Vi vill ta detta tillfälle i akt att försöka belysa frågor kring hur kvinnors arbetsliv påverkas av moderskapet och hur moderskapet påverkar synen på arbetslivet. Vi har velat belysa ämnet från två olika håll dels genom att försöka få fram kvinnors perspektiv men också arbetsgivares perspektiv.

Frågeställningar som vi söker svar på är:

- Vilken är de intervjuades syn på och erfarenheter av att kombinera barn och karriär?
- Hur förändras kvinnans möjligheter på arbetsmarknaden efter en graviditet?
- Har det för kvinnorna varit ett medvetet val att vänta med att skaffa barn?
- Vad finns det för positiva och negativa aspekter för karriären med att vänta till 35 års ålder?

1.4 Avgränsningar

Hur kvinnors liv påverkas av moderskapet är i sig oerhört brett och innefattar enormt mycket. Därför har vi valt att inrikta oss på jämställdhet, karriär samt uppfattningar om positiva och negativ aspekter av att vara lite äldre när det första barnet kommer. Ytterligare en avgränsning är att vi i vår undersökning har hållit oss till Sverige. Vi har med andra ord enbart intervjuat kvinnor boende i Sverige samt svenska företag.

1.5 Förförståelse

Ingen av oss har barn, men vi har båda tankar och åsikter om när det är bäst för en kvinna att skaffa barn. Vi har sett det vara optimalt att få sitt första barn innan 30 års ålder. Insikten om detta har gjort oss extra uppmärksamma på hur vår förförståelse kan påverka kontakten med respondenterna. Samt hur den kan påverka resultaten av dels intervjuerna och dels undersökningen i sig.

En styrka med att vi inte själva har barn är att vi inte har riskerat att väva in våra egna erfarenheter, varken i samtalet med respondenterna eller i analysen. Enligt Aspens (2007) så bör en forskare, som väljer att undersöka ett område, vara medveten om att inte bli allt för personligt engagerad. Detta menar Aspens i sin tur kan leda till att forskaren kan ha svårt att se problemen utifrån en vetenskaplig synvinkel (2007, s.34). Paradoxalt nog kan möjligtvis även vår bristande insikt i moderskap ha legat oss till last. Vi har emellanåt inte vetat eller förstått vad respondenterna har talat om, angående moderskap, på samma sätt som någon som har fått barn kanske skulle ha gjort.

1.6 Definitioner

För att underlätta för våra läsare vill vi, innan vi går längre in i arbetet, beskriva vad vi menar med våra mest väsentliga begrepp. Därför får ni här nedan en kort definitionsdiskussion.

1.6.1 Äldre förstföderskor

När vi i vår uppsats använder oss utav begreppet äldre förstföderskor är det i enlighet med Nationalencyklopedins (NE) definition. NE:s definition av förstföderska innebär att en kvinna föder barn för första gången och enligt NE klassas kvinnan som äldre förstföderska när hon har fyllt 35 år (2008-05-20). Det vi menar med äldre förstföderska är med andra ord en kvinna som blir förstagångsförälder efter 35 år. I denna grupp inkluderar vi även kvinnor som har adopterat efter 35 års ålder. Ursprungligen så tänkte vi ej räkna in dessa nyblivna mödrar till begreppet ”äldre förstföderska” eftersom dessa kvinnor inte är förstföderskor i bemärkelsen att rent fysiskt ha fött ett barn. Men i vår undersökning är det effekten, på karriären, av att skaffa barn efter 35 år som vi undersöker och då kan naturligtvis även kvinnor som adopterat räknas in. I vår undersökning är det moderskapet, och inte det biologiska födandet, och dess påverkan på karriären som vi vill undersöka.

1.6.2 Karriär

Vi kommer att använda oss av begreppet karriär i enlighet med Korpi och Sterns (2004) definition. De ser det som ett avancemang inom arbetet där man eftersträvar att nästa arbete ska ha högre status än det förra. Med andra ord så rör man sig uppåt längs en imaginär karriärstege (ibid., s. 227). Så som vi i vår undersökning har använt oss utav begreppet är att personen ”gör karriär”. Vi använder oss även av begreppet i enlighet med NE:s definition av karriär vilket innebär att en person successivt avancerar inom ett yrke via befordran (2008-05-21).

2. Tidigare forskning

Vi har tagit del av tidigare forskning och kommer nedan att presentera dess huvudsakliga resultat och det som vi ansett har varit relevant för vår uppsats.

2.1 Anthony Giddens

Giddens, tidigare professor i sociologi vid Universitetet Cambridge i Storbritannien, har skrivit boken *Sociologi* (2003) som bland annat tar upp många viktiga aspekter kring kvinnor och yrkeslivet.

På temat kvinnor och arbete menar Giddens (2003) att kvinnor som har småbarn givetvis påverkas av detta bland annat genom att de inte har lika stor delaktighet på arbetsmarknaden. Enligt Giddens arbetar kvinnor utan barn mer än kvinnor som har barn, oavsett samhällsklass. Giddens menar att det framförallt är kvinnor med akademisk utbildning som återgår till karriären efter barnafödandet. Författaren tar upp exempel på två olika kategorier av kvinnor. Den ena kategorin är engagerad i sitt arbete, medan den andra kategorin är engagerad i familjelivet samt inte mistycker till den traditionella uppdelningen av könen. Detta innebär att kvinnan står för hushållsarbetet medan mannen står för den stora delen av inkomsten. Giddens menar också att kvinnor ur den andra kategorin själva har valt att arbeta deltid för att kunna ha tid till hushållsarbetet. Han vill dock poängtera att kvinnor som har valt att arbeta deltid måste göra det, då deras män inte tar lika stort ansvar för barnen och hushållsarbetet, vilket i sin tur leder till att kvinnorna endast hinner arbeta deltid. Dock brukar de högre samhällsklasserna eller familjer där kvinnan arbetar heltid, ha en mer jämlik arbetsfördelning i hemmet (ibid., s. 342-346).

Giddens (2003) menar att det i dagens samhälle håller på att ske en förändring i genusorättvisorna. Detta tar sig uttryck i att många färdigutbildade kvinnor som kommer ut i samhället med en hög utbildning, idag har större chans att få en chefsbefattning. Dock dröjer det givetvis några år innan chefsbefattningen kan nås. Giddens pekar dock samtidigt på att flera undersökningar visar att kvinnor har avsevärt svårare än män att hamna på chefspositioner (ibid., s.344).

När det gäller föräldraledighetsfrågan menar Giddens (2003) att Sverige har en bra modell och som andra länder bör följa. Genom föräldraförsäkringen får föräldrar ersättning, det vill säga 80 % av lönen, i totalt 15 månader om någon av föräldrarna är hemma med barnet eller barnen. En annan möjlighet som föräldrar har, tills det att barnen har fyllt åtta år, är att gå ner i arbetstid och endast arbeta 75 %. I Sverige finns det relativt många dagisplatser, vilket möjliggör för kvinnor att vara ute i arbetslivet och som i sin tur kan underlätta för karriärmöjligheter (ibid., s.349-350).

Enligt Giddens (2003) väljer många kvinnor att inte använda sig av flexibla arbetstider, då de oroar sig för att deras arbetsgivare tycker att det ses som negativt och bristande engagemang för arbetsuppgifterna. Giddens påpekar att detta är en befogad känsla från kvinnornas sida. Författaren tar upp en undersökning där det framkommer att många chefer inte vill anställa kvinnor i fertil ålder, eftersom de anser att det lättare skulle kunna uppstå tänkbara konflikter mellan familjelivet och arbetslivet för kvinnorna och att det i sin tur skulle påverka arbetet (ibid.).

2.1.1 Källkritik

Informationen från Giddens är från 2003, vilket innebär att det kan ha skett en del förändringar i samhället sedan dess. Giddens presenterar undersökningar i sin bok, men talar i sin tur inte om vad det är för slags undersökningar. Trots detta anser vi att informationen är relevant för vår undersökning.

Anthony Giddens tar i sin bok upp många viktiga och relevanta aspekter på kvinnors situation på arbetsmarknaden, bland annat att Sverige har en bra modell för föräldraledighet. Det som Giddens inte tar upp så mycket om, och som vi skulle vilja se mer utav, är diskussionen kring föräldraledigheten som kvinnorna tar ut samt vilken påverkan det har på deras karriärmöjligheter.

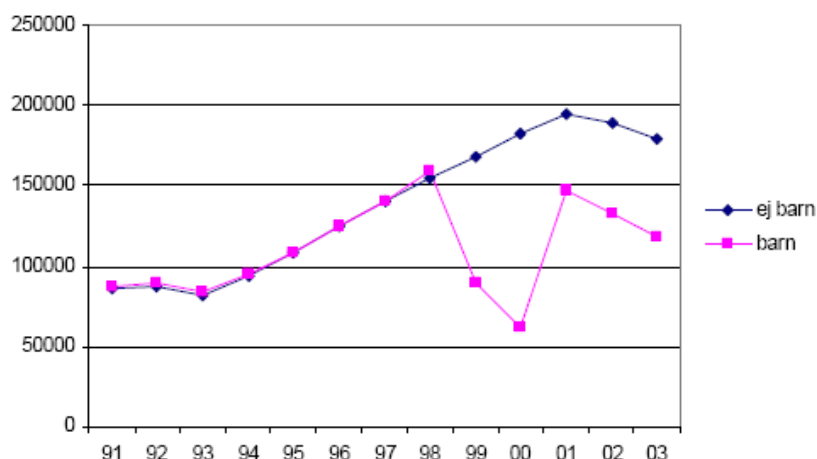
Vi ställer oss även frågande till om Giddens inkluderar ensamstående kvinnor i sitt uttalande om att kvinnor själva väljer att arbeta deltid för att kunna ha tid till hushållsarbetet. Han går inte djupare in på hur det ser ut på arbetsmarknaden, finns det verkligen en så lätt tillgång till heltidsarbete som Giddens verkar förutsätta? Ytterligare en aspekt som vi saknar i Giddens

resonemang är samhällsklassaspekten. Vi anser att hans resonemang verkar utgå ifrån den övre medelklassen.

2.2 Louise Kennerberg

Kennerberg har skrivit rapporten *Hur förändras kvinnors och mäns arbetssituation när de får barn?* (2007) vilken är skriven för Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU), ett forskningsinstitut i Uppsala. Kennerberg har studerat föräldrar, under tidsperioden 1991 och 2003, och deras arbetssituation efter föräldraledigheten, för att sedan bland annat titta på hur löneutvecklingen har sett ut. Därefter har hon jämfört dessa föräldrars löneutveckling med kvinnor och män som inte är föräldrar. I figur 1 presenteras ett statistiskt diagram, vilket visar inkomstutvecklingen för kvinnor med barn och kvinnor utan barn (ibid., s.11).

Figur 1 Inkomstutvecklingen* 1991–2003 för kvinnor som fick respektive inte fick barn 1999



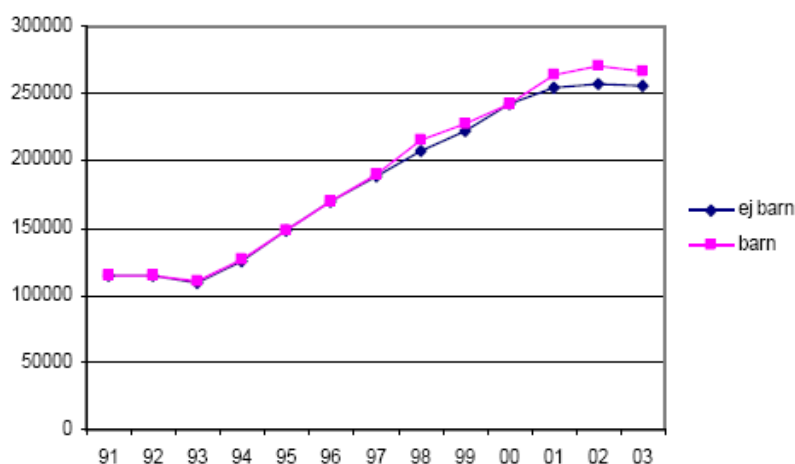
*Siffrorna är justerade med KPI och inkluderar personer som saknar inkomst.

KPI =konsumentprisindex

Av tabellen ovan framgår det att inkomstutvecklingen har sett likadan ut för kvinnor med barn och kvinnor utan barn fram till år 1997. Från år 1999 sjunker inkomstutvecklingen för kvinnorna med barn. År 2001 sker en ökning av inkomsten för kvinnorna med barn, vilket kan bero på att kvinnorna återgår till arbetet efter sin föräldraledighet. Tydligt är att kvinnor med barn har betydligt lägre inkomst än kvinnor utan barn (ibid.).

I figur 2 nedan presenteras ett statistiskt diagram, vilket visar inkomstutvecklingen för män med barn och män utan barn.

Figur 2 Inkomstutvecklingen* 1991–2003 för män som fick respektive inte fick barn 1999



*Siffrorna är justerade med KPI och inkluderar personer som saknar inkomst.

KPI= Konsumentprisindex

Av tabellen ovan går det att utläsa att männens inkomstutveckling har varit relativt jämn mellan år 1991 och år 1999. Därefter fortsätter inkomstutvecklingen för de män som är föräldrar, medan de män som inte är föräldrar ligger på en lägre nivå.

2.2.1 Källkritik

Vi har valt att använda oss av Kennerberg för att hennes information är betydelsefull för vår uppsats. Kennerberg har studerat ett visst antal kvinnor och män som mellan 1991 och 2003, blev föräldrar. Hon har utfört en kvantitativ undersökning på en representativt utvald grupp, det är bland annat därför som hennes resultat har kunnat resultera i generella slutsatser. Resultaten bland annat kring skillnaderna i löneutveckling mellan män som har barn och kvinnor som har barn tycker vi är mycket intressant.

2.3 Magnus Bygren, Michael Gähler och Magnus Nermo

Författarna Bygren, Gähler och Nermo är redaktörer av antologin *Familj och arbete – ett vardagsliv i förändring* (2004). Enligt redaktörerna själva är antologin skriven för alla som

har ett intresse kring familj och arbete, oberoende av var man arbetar. Det kapitel vi främst kommer att utgå från heter *Kvinna i karriären - kön, familj och karriär åren 1950 till 2000* och är skrivet av Thomas Korpi och Lotta Stern.

Enligt Korpi och Stern (2004) är kvinnor inte lika framgångsrika som män på arbetsmarknaden eftersom det är få kvinnor som besitter höga positioner i stora företag. Under tidsperioderna 1950 till 2000 har löneskillnaderna minskat mellan kvinnor och män i Sverige. Kvinnor tjänar dock i genomsnitt 25 % mindre i lön än män. Författarna menar att skillnaderna främst beror på att kvinnor inte arbetar lika mycket som män. Det beror även på att kvinnor och män får olika lön för lika arbete. De menar dock att detta inte enbart är orsaken till problemet utan att förklaringen istället ligger i att kvinnor och män arbetar på olika arbetsplatser eller olika positioner. Samtliga studier har kommit fram till att männen oftare och snabbare blir befordrade jämfört med kvinnorna. Dock menar författarna att högutbildade kvinnor och högutbildade män inte skiljer sig så mycket från varandra när det gäller befordringsmöjligheter (ibid., s.226-227).

Författarna tar upp att flera analyser som har gjorts på kvinnors position på arbetsmarknaden visar att kvinnor har en sämre position på arbetsmarknaden i jämförelse med män. Detta beror, enligt författarna, på att arbetsgivare anser att kvinnlig personal har en mer svagare anknytning till arbetsmarknaden än män. Anledningen till denna svagare anknytning beror främst på att kvinnor ofta får ta ett större ansvar för hushållet och barnen. Författarna menar dock att familjens inverkan på karriären aldrig har tagits upp i tidigare undersökningar (ibid., s.228).

Sverige har ett högt kvinnligt arbetskraftsdeltagande, vilket beror på att det är en norm i vårt samhälle att kvinnor, oavsett civilstånd, ska arbeta. Efter det att männen har blivit föräldrar minskar de oftast inte på sin arbetstid, vilket skiljer sig från kvinnorna som oftast börjar arbeta deltid. Detta leder till att männen fortfarande står för den största delen av inkomsten medan kvinnorna lägger mest tid på hushållet. Författarna anser att kvinnorna som är hemma och lägger tid på hushållet per definition drar ner på arbetsmarknadsdeltagandet och därmed riskerar en sämre karriär. Medan männen i sin tur kan dra fördelar av detta och etablera sig på arbetsmarknaden (ibid., s.229-230).

Korpi och Stern (2004) menar att en annan aspekt som påverkar kvinnors karriärer är att arbetsmarknaden i hög grad är segregerad. Detta innebär att det finns många yrken där det till största delen arbetar kvinnor exempelvis inom sjukvården (ibid., s.230).

En annan aspekt som kan påverka kvinnans karriär, är enligt författarna, en så kallad statistisk diskriminering. Statistisk diskriminering innebär att när en arbetsgivare ska välja mellan två plausibla arbetstagare (och den ena är en ung man och den andra en ung kvinna) så väljer arbetsgivaren mannen. Detta val baseras ofta på tidigare erfarenheter av att kvinnor oftare är hemma mer med barn och därför anses vara en mindre attraktiv arbetskraft. Det innebär att arbetsgivare skulle kunna diskriminera kvinnor, då dessa skulle befinna sig i fertil ålder och inom snar framtid eventuellt bilda familj. Enligt författarna kan statistisk diskriminering leda till att kvinnors karriärmöjligheter försämras. En annan viktig aspekt som också kan innebära att kvinnors karriärmöjligheter försämras är social diskriminering, vilket innebär att människor trivs bäst med likasinnade.² Detta medför att kvinnor inom mansdominerade yrken inte har lika stor möjlighet att klättra på karriärstegen som män har (ibid., s.233-235).

2.3.1 Källkritik

Korpi och Stern har skrivit det kapitlet i boken som vi främst har valt att använda oss av. Författarna har skrivit att familjens inverkan på karriären aldrig tidigare har tagits upp i undersökningar. Vi menar att detta inte stämmer, då vi har hittat mycket information kring detta ämne och det även innan år 2004 då deras bok publicerades.

Den information som författarna har använt sig av i kapitlet har de inhämtat från andra källor. Men mycket utav den information kring kvinnors arbetsliv och karriär som vi funnit hos andra författare är väldigt lik. Därför anser vi informationen från Korpi och Stern vara pålitlig och mycket användbar för vår problemställning.

2.4 Statistiska Centralbyrån

Statistiska Centralbyrån (SCB) är en central förvaltningsmyndighet för den officiella statistiken och för annan statlig statistik i Sverige. SCB har till uppgift att sammanställa och göra statistiken offentlig.

² Med likasinnade menas här personer som är av samma kön och tänker på samma sätt.

Enligt SCB påverkas kvinnans karriär av att ta ut lång föräldraledighet. En kvinna som har varit föräldraledig en längre period, har inte samma möjlighet att bli befordrad som om hon hade varit föräldraledig en kortare period. Anledningen till detta kan dels bero på att kvinnans syn på arbetet har förändrats efter det att hon fick barn, det vill säga att hon kanske inte längre kan tänka sig att arbeta 100 % eller att hon har tagit ut lång föräldraledighet, vilket kan ge indikationer på att hon inte vill komma tillbaka till arbetet (www.scb.se, 2008-05-11).

Arbetsförmedlingens tidskrift Platsjournalen publicerade år 1996 en artikel, där 100 slumpvist utvalda arbetsgivare hade fått svara på olika frågor. Av svaren framkom att utav 100 personer svarade 63 stycken att de inte ville anställa en person som kunde tänka sig att skaffa barn inom den närmaste tiden. Mer än hälften av respondenterna angav att de även ställde samma frågor till männen. År 2001 rapporterade Tjänstemännens Centralorganisation (TCO) att deras kvinnliga medlemmars, i åldrarna 30 - 49 år, karriär hade missgynnats på grund av att de var föräldrar (www.scb.se, Välfärdsbulletinen, 2001, nr 4).

2.4.1 Källkritik

Som vi tidigare har skrivit presenterar SCB den officiella statistiken i Sverige. Underlaget till informationen har med största säkerhet tagits fram genom kvantitativa undersökningar. Genom denna typ av undersökning har SCB på så sätt kunnat nå ut till många människor. Risken med stora kvantitativa undersökningar kan vara att intervjupersonerna tvingas hålla sig inom enkätens ramar. Det är möjligt att intervjupersonen endast har givits möjligheten att svara på olika alternativ. Detta kan medföra att svarsalternativen inte alls stämmer överrens med vad personen anser. Mycket information kan man på så sätt gå miste om när det inte finns någon möjlighet att utveckla svaren. Med en väl utarbetad enkätdesign kan man försöka undgå liknande fallgropar.

Artikeln från 1996 har vi valt att ta med trots att den är 12 år gammal. Visserligen är resultaten baserade på 100 stycken tillfrågade arbetsgivare och därmed även generaliserbara. Trots detta anser vi att 100 stycken utav Sveriges alla arbetsgivare är en relativt liten andel. Det är mycket möjligt (även högst troligt) att resultaten skulle se annorlunda ut om undersökningen gjordes idag, 12 år senare. Men vi anser ändå att det är intressant och viktig information som framkommer.

2.5 Juan Carlos Colarte och Therese Rönqvist

Colarte och Rönqvist har skrivit D-uppsatsen *Föräldraledighet - en rättighet utan skyldigheter* (2008). Empirin i deras uppsats har samlats in genom en kvalitativ metod samt med en rättsdogmatisk metod. I den kvalitativa metoden har Colarte och Rönqvist använt sig av sociologiforskaren Bekkengens bok *Man får välja – om föräldraskap och föräldraledighet i arbetsliv och familjeliv*. Den rättsdogmatiska metoden innebär att författarna bland annat har inhämtat material från lagstiftning och propositioner (ibid., s. 2).

Colarte och Rönqvist (2008) hänvisar bland annat till en undersökning som har gjorts av arbetsmarknadsdepartementet. Undersökningen talar för att fördelningen av föräldraledigheten aldrig hade diskuterats mellan de blivande föräldrarna, och att det verkade som en självklarhet att mamman ville vara hemma med barnen. Författarna belyser att den allmänna inställningen i Sverige är att föräldrarna ska dela lika på ansvaret, men att det ändå i slutändan blir så att kvinnan är den som är hemma under barnets första år (ibid., s. 7).

En annan viktig aspekt, som författarna väljer att ta upp, handlar om arbetsgivarens inställning till föräldraledighet och att den kan påverka arbetstagarnas val i frågan om föräldraledighet. Författarna menar också att det inom vissa mansdominerade yrken, främst inom den privata sektorn, är en mer negativ attityd till föräldraledighet än inom den offentliga sektorn (ibid., s.8-11).

Colarte och Rönqvist tar i sin uppsats upp ett belysande citat av den finske ledaren, Simo Vuorilehto, av den finska mobiltillverkaren Nokia.

”Den förste mannen här på Nokia som kommer och begär pappaledighet, hans karriär ska jag personligen se till att göra slut på. Inte bara i det här företaget, utan i hela det finska näringslivet”

(Colarte & Rönqvist, 2008, s. 9)

Vi valde att återge detta färgstarka citat då budskapet inte går att ta miste på. Colarte och Rönqvist (2008) menar att kvinnors föräldraskap ofta bli mer märkbart på arbetsplatsen än männens, då de ofta tar längre och kanske mer upprepade föräldraledighetsperioder. Detta medför att yrkeslivet och därmed karriären, då stannar upp. Det är också vanligare att

kvinnorna är hemma med sjukt barn. Detta leder till att kvinnor, oftare än män, ses som förälder i arbetsgivarens ögon. Författarna menar att man skulle kunna tro att förklaringen till att kvinnor tar ut mer föräldraledighet är för att de har mer fördelaktiga villkor vid frånvaro än män. Så är inte fallet. Oavsett om det är en man eller en kvinna som uteblir från arbetet så blir problematiken den samma för arbetsgivaren, arbetskamraterna samt arbetstagaren själv. Likväl är det kvinnorna som har högre frånvaro än männen (ibid., s.10-11).

Colarte och Rönnqvist (2008) tar även upp att föräldraskapet inte bara medför negativa effekter i karriären och på arbetsplatsen. De menar att föräldrar kan i arbetsgivarens ögon betraktas som mogna och ansvarsfulla med god förmåga att kunna planera. Arbetsgivare som också själva är föräldrar anses vara mer förstående gentemot föräldrar eftersom båda parter befinner sig på samma plan (ibid.).

2.5.1 Källkritik

Vi är medvetna om att detta är en D-uppsats och att författarnas information är hämtade från andra källor. Detta eftersom de själva har valt att göra textanalyser utifrån andras material samt undersökningar. Bortsett från detta framkommer mycket viktig information som vi anser vara relevant för vår uppsats, då deras uppsats handlar om föräldraledighetsfrågan.

Föräldraledighetsfrågan har även varit viktig för oss i vår undersökning. Vi har bland annat pratat med våra respektive intervjupersoner kring denna fråga.

3. Metod och urval

Undersökningen i sig har vi valt att göra utefter en kvalitativ metod. För att på lämpligaste sätt kunna få fram relevant empiri kring ämnet har vi utfört totalt nio stycken intervjuer varav fem intervjuer med äldre förstföderskor samt fyra intervjuer med arbetsgivare (två ur den offentliga sektorn och två ur den privata). Detta utgör med andra ord vår primärdata. Vi har även använt oss utav sekundärdata i form utav böcker och vetenskapliga artiklar.

3.1 Metoddiskussion

I likhet med det Halvorsen (1992) säger måste man, för att kunna välja en metod, givetvis veta vilka alternativ som finns. Det är viktigt att veta att forskningsfrågan styr valet av data och därmed även valet av metod (Dellgran, Höjer, 2000, s. 293). En viss typ av metod

genererar en viss typ av data, med andra ord får man fram olika perspektiv av verkligheten med olika metoder (Halvorsen, 1992, s.78-79). Kvalitativ metod och kvantitativ metod utgör två olika tillvägagångssätt inom vetenskaplig forskning. Vi vill lite kort beskriva de två metoderna för att sedan redogöra för vårt metodval.

3.1.1 Kvalitativa metoder

Kvalitativa metoder brukar vara tillvägagångssätt så som exempelvis intervjuer, observationer och analyser av olika dokument. Dessa metoder skapar så kallad mjukdata som beskriver eller berättar någonting om egenskaperna hos det undersökta som inte är mätbart. En kvalitativ undersökning brukar oftast vara mindre omfattande, den producerar dock många upplysningar, men om få forskningsobjekt³ (Halvorsen, 1992, s. 27, 78-82). Kontrollbarheten inom kvalitativ metod kan vara problematisk eftersom intervjupersonerna, genom sitt deltagande, har fått en ny medvetenhet. Detta innebär att datainsamlingsprocessen karaktäriseras av närhet och inlevelse då forskaren själv deltar i insamlingen. Intervjuer är många gånger ett viktigt led i insamlingsprocessen. Instrument som ofta används inom metoden är intervjumanual och bandinspelning. När man bearbetar data så förblir svaren oförändrade och man presenterar ofta data genom citat. När tolkningen av data sker är det viktigt att sortera ut det som är relevant. Den typ av information som resultaten kan ge är förståelse, intresse för det unika och ibland även för det avvikande (ibid., s.82).

3.1.2 Kvantitativa metoder

Kvantitativa metoder skapar data (även kallad hårddata) som är mätbara. Det vill säga att de kan formuleras i siffror, antal eller andra mängdtermer. Exempel på kvantitativa tillvägagångssätt är bland annat enkäter och frågeformulär (ibid., s.78, 87). En kvantitativ undersöknings informationsmängd brukar vara betydande, den frambringar få upplysningar men från många forskningsobjekt. Inom denna metod är det möjligt med en viss kontrollbarhet eftersom forskaren exempelvis kan designa en enkät så att han/hon får svar på precis de frågor som han/hon vill. Det är även möjligt att kontrollera genom att ge olika svarsalternativ. Datainsamlingsprocessen kännetecknas av distans och neutralitet eftersom forskaren ofta engagerar andra för insamling av data. Instrument är ofta en viktig faktor i

³ Med forskningsobjekt menas individer eller grupper och kallas även för undersökningsenhet.

insamlingsprocessen. Instrument som ofta används är till exempel frågeformulär. När data inom denna metod bearbetas så omkodas svaren. Presentationen av data brukar ske med beräkningar och tolkningen kännetecknas av precision. Inom denna metod kan informationen ge resultat så som jämförbarhet och/eller förklaringar med inriktning på det gemensamma, det genomsnittliga samt det representativa (ibid., s.82).

3.1.3 Styrkor och svagheter

Ofta anses kvalitativa studier mindre värda än kvantitativa enligt Trost (2005). På något sätt blir kvantitet något förstklassigare och bättre än kvalitet i dessa kontexter. Kvalitativa undersökningar ses ofta som försök eller förstudier till kvantitativa undersökningar och är således inga ”riktiga” studier. Av många anses det att det som går att räkna eller att mäta är bättre och enklare att förstå samt att tillförlitligheten är högre och resultaten mindre spekulativa (ibid., s.8). Enligt kulturhypotesen kan kvantifieringen dock ses som en begränsning och en förminskning av komplicerade situationer och mångfasetterade problem. Den kvalitativa forskningsintervjun i sin tur, har tydliga likheter med olika former av samtal i socialt arbete (Dellgran, Höjer, 2000, s. 294-295). De kvantitativa metoderna söker oftast ta reda på slutgiltiga sanningar. Dessa bör man, enligt Thurén (1991), också ställa sig skeptisk till då man enligt honom kan gå miste om väsentlig information. Detta om man inte försöker förstå och tolka forskningsobjektet så som det kvantitativt tankesätt gör enligt Thurén. Men samtidigt får man inte glömma att de kvalitativa metoderna kan skapa tolkningar som kan vara ännu osäkrare. Men de kvalitativa metoderna söker inte heller efter att finna absoluta sanningar (ibid., s.48).

3.2 Etiska överväganden

I vår undersökning har vi varit medvetna om att det är viktigt att ta hänsyn till etiken. För att försöka vara så forskningsetiska som möjligt har vi valt att utgå ifrån forskningsetikens fyra huvudkrav. I enlighet med det första etiska kravet, öppenhetskravet, har våra tillfrågade respondenter blivit informerade om syftet med vår undersökning. De informerades även om att deltagandet var frivilligt samt att våra uppgifter inte skulle komma att användas till någonting annat än själva undersökningen. Denna information gavs skriftligt före intervjutillfällena. Respondenterna informerades i överensstämmelse med det andra etiska kravet, självbestämmandekravet, att de själva hade rätt att bestämma över sin medverkan i

undersökningen (om, hur länge samt på vilka villkor) och att de kunde avbryta sin medverkan när de vill. I enlighet med konfidentialitetskravet, som utgör det tredje etiska kravet, har uppgifterna om våra respondenter hanterats och lagrats på ett sådant sätt att inga utomstående har fått tillgång till dem. Intervjupersonerna har avidentifierats i undersökningen. Detta för att vi anser att det inte var relevant för undersökningen att lämna ut de uppgifterna. Vårt insamlade material har endast använts för undersökningen och kommer inte att användas till någonting annat. Detta i överensstämmelse med autonomikravet som är det fjärde etiska kravet (Vetenskapsrådet, 2008, s.7-10).

I slutet av varje intervju har vi tagit reda på om respondenten varit intresserade av att ta del av det färdiga materialet vilket vi i sådana fall skickar till dem. Efter examinationen kommer all information från våra respondenter att makuleras (ibid., s.12-15).

3.3 Tillförlitlighet; reliabilitet och validitet

”Situationen skall i alla avseenden vara standardiserad för att man skall kunna tala om hög reliabilitet. Den kvalitativa intervjun å andra sidan förutsätter låg grad av standardisering”

(Trost, 1993, s.112)

Med andra ord så kan det vara oerhört svårt att ha hög reliabilitet inom en kvalitativ studie. Reliabilitet handlar traditionellt sett om att en mätning är pålitlig och att den är korrekt gjord. Slumpen ska inte ha fått spela någon roll i det slutliga resultatet. Ofta menar man med reliabilitet att forskaren ska kunna utföra en mätning vid en viss tidpunkt och resultaten ska vara desamma vid en förnyad mätning. Detta i sig förutsätter att förhållandena som man undersöker är statiska. Så är ofta inte fallet vid kvalitativa undersökningar. Begreppet reliabilitet är sammansatt utav fyra komponenter. Det första kallas för kongruens och handlar om likheten mellan frågor som, det är tänkt, ska mäta samma sak. Till exempel kan man vid kvalitativa undersökningar ställa ett antal olika frågor kring samma ämne för att på så sätt kunna begripa alla dess nyanser. Den andra komponenten, precision, är förknippad med intervjuarens sätt att registrera. Detta handlar, enligt Trost (1993), om att forskaren inte ska tro att han/hon har förstått något. Forskaren ska vara säker på att han/hon har förstått rätt och ska även kontrollera att han/hon gjort det. Objektivitet är den tredje komponenten inom reliabilitet. Om två intervjuare var för sig registrerar samma sak kan objektiviteten anses vara

hög. Sist men inte minst kommer den fjärde komponenten konstans som tar upp tidsaspekten och förutsätter att det studerade fenomenet/attityden inte har ändrat sig (ibid., s.111). För oss, som har använt oss av kvalitativa intervjuer, har konstans inte varit så aktuellt då förändringen varit just det som vi varit intresserade av.

Med validitet menar man traditionellt sett att instrumentet eller frågan mäter det den är tänkt att mäta. Med andra ord så innebär validitet att forskaren verkligen har undersökt det han/hon vill undersöka och ingenting annat (ibid., s.113). För att försöka höja validiteten i vår undersökning har vi exempelvis använt oss av två olika intervjumallar. Detta har medfört att alla förstföderskor har fått samma frågor samt att alla arbetsgivare har fått samma frågor (om man bortser från följdfrågor vi ställt för att klargöra i vissa situationer). Vi har helt enkelt försökt ställa frågor som kan generera relevant data för vår frågeställning.

Ett utav de kvalitativa undersökningarnas, däribland även kvalitativa intervjuers, största problem är trovärdigheten. Forskaren måste kunna visa att hans/hennes data varit insamlade på ett sådant sätt att de är seriösa och relevanta för den aktuella problemställningen (ibid.). Vi har även försökt höja reliabiliteten genom att ställa följdfrågor under intervjuerna för att på så vis höja måttet av kongruens.⁴ För att få ett visst mått av precision så har vi även använt oss av ljudupptagning under intervjuerna.

En faktor som skulle kunna sänka vår reliabilitet är att vi använt oss av offentlig statistik från Statistiska Centralbyrån (SCB). Det är möjligt att reliabiliteten sänks eftersom deras data kanske hade samlats in för andra syften som inte är kompatibla med vår forskningsmässiga problemställning. Detta skulle kunna medföra att relevansen bli låg. Samtidigt kan vi inte heller veta exakt hur datainsamlingen har gått till vilket även medför att vi inte vet hur representativ den är (Halvorsen, 1992, s.76). Trots detta har vi ansett att den statistik från SCB som vi använt oss av i vår undersökning är relevant och det är givetvis därför vi har tagit med den. I och med att vi anser den vara relevant så menar vi även att den kan höja trovärdigheten i vårt empiriska material.

⁴ Handlar om att ställa olika frågor kring samma ämne för att ta reda på olika nyanser.

3.4 Vårt metodval

Vår intention vid valet av metod var givetvis att finna en så ändamålsenlig forskningsmetod som möjligt. Vi har därför valt att använda oss av en kvalitativ datainsamlingsmetod då vi anser att vi enligt denna metod kan få mer utförliga svar från våra intervjupersoner. Som Halvorsen (1992) nämner är det viktigaste att finna metoder som förser oss med data som har stor relevans för problemställningen (ibid., s. 79). För att få in primärdata, vårt empiriska material, har vi intervjuat personer med förstahandskunskap i ämnet och detta har vi gjort hjälp av intervjuguider (se bilaga 2 och 3). Vi har konstruerat två separata intervjuguider, även kallad intervjumall, en för förstföderskorna samt en för arbetsgivarna. Eftersom vi har haft för avsikt att ta reda på hur inställningarna samt attityderna sett ut (inom vår urvalsgrupp) i det ämne vi valt har det varit lämpligast att utföra djupare intervjuer (ibid.). En svaghet med en kvalitativ metod kan vara att resultatet av undersökningen blir en summa av subjektiva tolkningar. För att försöka motverka detta har vi även hämtat in och använt oss av sekundärdata i form utav böcker och vetenskapliga undersökningar. Vi redogör för dessa i kapitlet "tidigare forskning". Detta har vi jämfört med resultaten vi fått fram i eller från vår undersökning. Det är delar av våra sekundärdata som har kvantitativa sidor, så som till exempel statistiska diagram.

Det finns även andra faktorer som har spelat in i vårt val av metod. Några utav dessa var att våra ekonomiska och tidsmässiga resurser har varit mycket begränsade.

Anledningen till att vi har valt den kvalitativa metoden var att vi under vår utbildning har tränats inför att föra ett samtal samt att lyssna. Dessa färdigheter är av stor vikt i den kvalitativa metoden intervju. Därför känner vi oss även mer bekant med denna metod. Aspens (2007) understryker vikten av att välja en metod som forskaren behärskar, snarare än att välja metod utefter vad andra skulle ha valt (ibid., s 79).

"Den kvalitativa intervjun kan således bygga på de professionella färdigheter man som socialarbetare faktiskt behärskar eller förväntas behärska: att möta och samtala med människor."

(Dellgran, Höjer, 2000, s.295)

3.4.1 Intervjuer

Våra intervjuer har varit semistrukturella, det vill säga att vi har använt oss av tydligt angivna frågor i form av intervjuguider samtidigt som vi uppmuntrat respondenterna att svara så fritt som möjligt och gärna gå in på andra områden om de känt för det. Samtidigt har vi följt upp svaren med följdfrågor då vi ansett att detta har behövts (Aspers, 2007, s.137).

Fem stycken av våra intervjuer skedde på respektive respondents arbetsplats. Dessa fem intervjuer varade mellan en halv timme och fyrtio minuter. Tre stycken av våra intervjuer har skett via mail. Det tillvägagångssättet beror på att vi på så sätt har kunnat nå respondenter ute i Sverige som vi annars inte skulle kunna ha intervjuat. En intervju tog plats hemma hos respondenten. Vi har båda två medverkat vid sex stycken intervjuer samt gjort transkriberingarna tillsammans. Detta har varit mycket mer tidskrävande än vad vi från början trodde att det skulle vara. Samtidigt anser vi att det är berättigat då undersökningen baserats på vår egen empiri och på så sätt är det bra att det har fått ta den tid det tog. Likväl var vi inte förberedda på att det skulle vara så tidsödande. Det faktum att vi varit två stycken intervjuare har för oss varit bra då vi kunnat ta stöd av varandra. Enligt Trost (2005) så kan det även medföra, förutsatt att man är samspelta, att informationsmängden samt förståelsen blir större än om bara en skulle göra intervjun. Samtidigt finns det en risk att den intervjuade personen känner att det är ett maktövertagande om man är två intervjuare. Den intervjuade kan känna sig i underläge (ibid., s.46). Vilket vi givetvis har försökt att undvika. På samma gång kan det vara lämpligt att vara två stycken som intervjuar speciellt innan ett förtroende har hunnits bygga upp. Det är även bra att vara två intervjuare vid intervjuer av positionsinnehavare, personer som intervjuas som representanter för organisationen eller företaget, på grund av att man då kan komplettera varandra och att det snarare kan uppfattas som artigast att ställa upp med två personer (ibid.).

3.4.2 Transkribering av intervjuerna

Vi har transkriberat⁵ alla intervjuer direkt efter intervjutillfället. Vi har valt att göra en full transkribering för att på så vis inte gå miste om någon information. Det empiriska materialet har efter transkriberingen kodats. Kodningen skedde efter teman. De teman som vi har använt

⁵ Överföra från tal till skrift.

oss av var till exempel arbetsgivare inställning till att anställa kvinnor, karriär, löneutveckling, föräldraledighet samt arbetsgivares inställning till föräldraledighet. Efter kodningen analyserade vi vårt empiriska material och som återfinns under ”analys avsnittet”.

3.4.3 Arbetsfördelning

Som vi tidigare nämnt har vi varken delat upp intervjuerna eller transkriberingarna mellan oss. Detta har förvisso varit tidskrävande men anledningen har varit att dels minimera risken att missa viktig information och komma med följdfrågor, dels för att vi båda vill vara med i uppsatsens alla skeden. När det gäller uppsatsens skrivande så har Caroline huvudsakligen ansvarat för kapitlet tidigare forskning medan Jeanette huvudsakligen ansvarat för metodkapitlet. Detta har dock inte uteslutit att vi båda tagit del av vad den andra har skrivit samt kommit med kommenterar och ändringar. Utöver det så har vi skrivit hela uppsatsen tillsammans.

3.5 Urvalsdiskussion

Först och främst vill vi påpeka att vi i vårt urval inte på något sätt har försökt fastställa någon representativitet för svenska folket. Detta innebär även att vi inte heller sökt finna generella sanningar.

Vi har, som tidigare nämnts, utfört totalt nio stycken intervjuer varav fem intervjuer med äldre förstföderskor samt fyra intervjuer med arbetsgivare. Vi har intervjuat arbetsgivare ur både den offentliga och den privata sektorn. För att det skulle vara genomförbart, med tanke på uppsatsens tidsmässiga aspekt, har vi kontaktat två chefer (eller på annat sätt rekryteringsansvariga) inom den offentliga sektorn samt två chefer inom den privata sektorn. För att komma i kontakt med dem har vi bland annat använt våra kontaktnät. Det var däremot en slump att det sedan visade sig att samtliga var kvinnor. Så här i efterhand kan vi se att det kanske påverkat resultaten, då flertalet av cheferna även var mödrar. Det faktum att de även var mödrar tror vi gjorde att de i vissa situationer under intervjuernas gång lättare svarade på frågorna som privatperson och utgick från egen erfarenhet. Detta är i sig inget negativt men vi önskar att vi även kunde ha fått tag i manliga chefer för att på så vis kunna se om det fanns någon skillnad i tankesättet kring vårt ämne. Vi tror att de manliga cheferna kan ha en annan distans till moderskap och föräldraledighet än de kvinnliga.

Då vi själva inte har så många personliga kontakter i åldrarna 35 och uppåt så var det inledningsvis svårt att komma i kontakt med förstföderskor i denna ålderskategori. Vi valde medvetet bort kvinnor ur vår egen bekantskapskrets eftersom vi befarade att det skulle kunna påverka resultatet i intervjuerna negativt. Vi ansåg att det fanns en risk att viktig information förblev osagd då vi hade en relation till respondenterna som i sin tur kunde ta förgivet att vi visste hur deras liv såg ut. På grund utav detta valde vi att ta kontakt med förstföderskor som vi inte känner sedan tidigare. Aspens (2007) påpekar att det är viktigt att forskaren, när hon kommer i kontakt med fältet, är medveten om sin egen roll och om hur hon påverkar samt påverkas av fältet (ibid., s. 62). Det är detta vi har försökt ta hänsyn till i vårt urval av respondenter och vi har inte velat riskera att påverka resultaten genom personliga relationer. Det visade sig dock att den första kontakten med äldre förstföderskor ledde vidare till flera, det blev en snöbollsselektion. För oss var detta oerhört positivt eftersom det medförde att vi fick tillgång till ett fält som vi annars inte skulle ha penetrerat lika lätt. Vi har helt enkelt tagit hjälp utav fältet för att komma i kontakt med de fall vi varit intresserade av att studera (ibid., s.91). Detta kom att resultera i att vi till sist hade fler förstföderskor än arbetsgivare, någonting som vi är mycket tacksamma för.

4. Teori

För att tolka det empiriska materialet har vi valt att utgå från de teoretiska begreppen könsrollsocialisation, genuskontrakt och tidsresurshypotesen.

För att kunna gå närmare in på dessa begrepp vill vi först föra en liten diskussion kring begreppen kön och genus samt deras definition. Giddens (2003) menar att det är viktigt att vara medveten om att ordet kön kan ha flera betydelser. Det kan till exempel utgöra en kategori där vi placerar andra människor samt olika karakteristiska beteendemönster. Ordet kön är även en beteckning på biologiska och anatomiska skillnaderna som finns mellan kvinnor och män. Genus, eller könsroll, i sin tur står för de psykologiska, sociala och kulturella skillnaderna som finns mellan kvinnor och män. Det är oerhört viktigt att skilja mellan kön och könsroll. Detta för att många könsskillnader inte är biologiska till sitt ursprung. Genusbegreppet går ut på att uppfattningarna om vad som är manligt respektive kvinnligt är socialt konstruerat. Med andra ord så handlar det inte om en direkt följd av det

biologiska könet. Distinktionen mellan genus och kön är grundläggande eftersom många skillnader mellan kvinnor och män inte är baserat på biologiska faktorer (ibid., s. 112).

Kvinnorörelsen, under 1970-talet, genererade stor inspiration till att finna förklaringar till hur genusmönster och orättvisor formas, upprätthålls och förändras i vårt samhälle. Det finns motstridiga meningar om vad orsaken är till könsskillnader och de sociala roller som grundar sig på dessa. I stora drag så handlar resonemanget om i vilken omfattning det rör sig om nedärvda beteendemönster (biologiskt) och i vilken omfattning vi lär oss könsroller (socialt) (ibid., s.111-112).

4.1 Teoretiska begrepp

Uppfattningarna om genusskillnader och orättvisor mellan könen inom sociologin tar sig uttryck i olika utgångspunkter när det handlar om förhållandet mellan socialt och biologiskt kön. Här nedan redogör vi lite kort kring dessa.

4.1.1 Könsrollsocialisation

Individens sociala könstillhörighet har en oerhört stor betydelse för på vilket sätt hon lever sitt liv (Johansson, 2001, s. 11). Enligt könsrollsocialisationen är genus, eller könsrollsskillnader, inte biologiskt förklarbara utan kulturellt formade. De orättvisor som finns mellan kvinnor och män beror på att de har formats in i skiljda roller. Detta kallas med andra ord för könsrollsocialisation (Giddens, 2003, s.113).

Könsrollsocialisationen innebär en inläring av genus- eller könsroller via exempelvis familjen eller massmedia som fungerar som socialisationsagenter. Ett barn föds, enligt detta synsätt, med ett biologiskt kön och det utvecklar därefter ett socialt kön. Genom kontakt med de primära (så som familj) och sekundära (så som massmedia) socialisationsagenterna integrerar barnet successivt de sociala normer och förväntningar som tycks stämma överrens med dess kön. Denna förklaring av tillvägagångssättet över hur genus skapas kan tyckas enkel. Många kritiker menar att könsrollsocialisationen i sig inte är någon konfliktfri process då olika socialisationsagenter kan ställa olika krav på individen. Ytterligare kritik är att socialisationsteorierna inte heller ser individernas möjligheter att avvisa eller ändra de sociala förväntningar som vidmakthåller könsrollerna. Ett totalt accepterande av könsrollssynsättet

bör man nog ställa sig kritisk till. Men trots detta har många studier påvisat att könsidentiteten i viss omfattning faktiskt är en följd av social påverkan (Giddens, 2003, s. 112-113).

4.1.2 Genuskontrakt

För att bättre förstå sig på detta begrepp så vill vi först beskriva den teoretiska bas som begreppet har sitt ursprung i. Därför kommer här nedan en kort beskrivning av det stereotypa genuskontraktet.

”Man spelar sin könsroll därför att det biologiska könet regisserar fram det.”

(Hirdman, 2001, s.13)

Vissa menar att det är människans biologi som svarar för de medfödda skillnaderna i beteendet som finns mellan män och kvinnor. Det vill säga att det är hormoner och gener som spelar in. Detta synsätt tar upp skillnader som i olika grad av tydlighet kan finnas i samtliga kulturer i världen. Detta tyder på att det är naturliga faktorer som kan tydliggöra de könsrättvisor som kännetecknar de flesta samhällen. Detta synsätt har även fått mycket kritik, bland annat att dessa teorier kring naturliga skillnader ofta utgår från fakta som baserats på djurens beteende. Kritikerna menar givetvis att det snarare borde utgå från människors beteende baserat på historiska eller antropologiska källor (Giddens, 2003, s. 112-113).

Även Hirdman (2001) tar upp den biologiska aspekten i frågan. Hon tar upp ”den naturliga ordningen” som går ut på att männen är de starka och omhändertagande medan kvinnor utgör det svaga könet. Kvinnans förmåga att föda barn har sällan medfört några sociala förtjänster. Det är snarare tvärt om så att den har styrkt synen av kvinnan som underlägsen mannen och att hennes enda syfte är att säkerställa fortplantningen (ibid., s.80).

”Kvinnors biologi legitimerar kvinnors sociala plats”.

(Hirdman, 2001, s.82)

Hirdman (2001) understryker dock att det är viktigt att förstå att fortplantningen i sig inte är orsak till att kvinnor är underordnade männen i världen. Den leder inte i sig fram till manlig suveränitet och skapar inte heller den manliga normen. Bara för att kvinnors barnafödande är

naturligt så innebär inte detta att man ska acceptera, eller se det som naturligt, att kvinnor sedan på grund av detta blir bundna till hemmet (ibid., s.82-83).

Hirdman(2001) pratar om ett så kallat stereotypiskt genuskontrakt, detta är genuskontraktets idealtyp. Med idealtyp menas här, så som Webers idealtyp av byråkrati, något som kan uppfattas vara en ”ren” typ av genuskontrakt. Idealtypen beskriver med andra ord inte det mest önskvärda utan snarare vissa egenskaper som är viktiga eller mest väsentliga. Ordet kontrakt har sitt ursprung i latinets con-tractere som betyder att dra samman. Med andra ord kan man säga att genuskontrakt är en kulturellt nedärvd och styrd överenskommelse. Överenskommelsen går ut på att könen gemensamt förenas men med åtskilda förpliktelser, skyldigheter och rättigheter. Begreppet ringar in det strukturella tvång som båda könen lider under. Begreppet antyder även möjligheten till förhandling mellan parterna samt en förståelse av upplevda fördelar av den styrda överenskommelsen (ibid., s.84).

Inom det stereotypa genuskontraktet är uppfattningen att mannen bör försörja kvinnan. Kvinnans uppgifter i kontraktet är att föda barn och sköta om hemmet. Uppfyller kvinnan sin del av kontraktet så tar mannen hand om henne och försörjer henne, allt i enlighet med kontraktet (ibid., s.85).

Detta ”omhändertagande” har visserligen i verkligheten skiftat kraftfullt under olika tider, samhällsklasser och perioder. I det stereotypa, idealtypiska kontrakt har mannen ansvaret, beskyddet och försörjningen att stå för. Kvinnan i sin tur har födandet, uppfödandet och beroendet att stå för. Detta framhäver tydligt könen skiljda positioner och egentligen kontrasterande utgångspunkter. Genuskontraktet formar olika existentiella förutsättningar för paret. De kan visserligen utgöra varandras möjligheter och begränsningar men det handlar aldrig om samma möjligheter eller samma begränsningar. Det stereotypa genuskontraktets kortfattade text vill fånga just dessa skilda förutsättningar mellan män och kvinnor (ibid., s.87-88).

4.1.3 Tidsresurshypotesen

När en kvinna och en man planerar att bilda familj eller kanske till och med har kommit så långt att ett barn är på väg, blir det aktuellt att bestämma vem av dem som ska vara föräldraledig. En av de viktiga aspekter som påverkar vem som ska vara föräldraledig är de

ekonomiska aspekterna. Dessa avgör i sin tur om kvinnan eller mannen tar ut föräldraledighet. Den kvinna eller man som tar ut föräldraledighet kommer därefter att utföra större delen av hushållsarbetet (SOU, 1997:139, s.6). Vi har valt att använda oss av Gary S. Beckers teori om tidsresurser så som den beskrivs i den offentliga utredningen *Hemmet, barnen och makten. Förhandlingar om arbete och pengar i familjen* (ibid.)

Tidsresurshypotesen har sitt ursprung i Gary S. Beckers ekonomiska teori om familjen. Beckers teori handlar om arbetsfördelningen i hemmet och vilken person som har mest tid över att utföra de olika arbetsområdena i hemmet. Becker beskriver familjen som en "liten fabrik", där bäddning, matlagning och städning ingår. Familjen är beroende av att minst en av föräldrarna arbetar eftersom det behövs inkomster för att få familjen att gå runt. Becker menar att den föräldern med störst inkomst ska ägna sig åt arbetet medan den föräldern med lägre inkomst i sin tur ska ta ut föräldraledigheten. Detta medför att den person som är föräldraledig ägnar mer tid åt hushållet. Familjen väljer i slutändan det alternativ som är mest ekonomiskt fördelaktigt. Med andra ord så bestäms, enligt tidsresurshypotesen, därför föräldrarnas hushållsfördelning utifrån deras inkomster. Becker menar att den föräldern med lägst inkomst antingen ska gå ner i tjänst eller vara föräldraledig. Enligt Beckers teori "hyr" föräldrarna varandras tjänster. Det vill säga att den föräldern som sköter om hushållet behöver hyra den andre som försörjare och tvärtom. I dagens samhälle arbetar de flesta kvinnor och män men det är fortfarande så att männen många gånger har högre inkomst än kvinnan. Med andra ord så existerar det könsskillnader i löner på arbetsmarknaden. Becker menar då att den bästa lösningen, ekonomiskt sett, för båda parter är att kvinnan får ta det största ansvaret för hushållet och mannen blir familjens försörjare. Enligt Becker förutsätter tidsresurshypotesen att det finns en manlig strukturell dominans i arbetslivet (ibid., s.7).

Något som kan uppfattas som en styrka i Beckers teori är att han ger förklaring till varför kvinnor oftast är dem som ansvarar för hushållet. Detta beror på att kvinnor, i jämförelse med män, inte tjänar lika mycket. Eftersom familjen vill finna den mest lönsamma och mest ekonomiskt effektiva lösningen så blir det kvinnan som får stanna hemma med barnet. Det är dock tveksamt att Beckers antagande om denna hushållsrationalitet stämmer. Då denna hushållsrationalitet kanske inte är direkt lönsam för båda parter i längden. Om föräldrarna senare separerar och om kvinnan är den som har fått lägga mer tid på hushållet skulle det

kunna vara så att det blir mer lönsamt för mannen. Detta eftersom att mannen har kunnat lägga mer tid på arbetet. I och med detta är det möjligt att mannen har fått en positiv löneutveckling och har utvecklat en karriär. I slutändan kan detta också bidra till att mannen får en bättre pension än kvinnan. En nackdel med tidsresurshypotesen är att den enbart utgår från äktenskapet och de fördelar man kan dra av det. Inte heller de nackdelar som könsarbetsdelningen har för kvinnan tas upp i denna teori. Ovan har vi gett exempel på långsiktiga effekter av att man tillämpar denna teori men det finns även mer direkta konsekvenser. Dessa tar sig uttryck i maktskillnader mellan kvinnan och mannen. Dessutom riskerar den att bibehålla en väldigt konservativ kvinnosyn (ibid., s.8).

5. Resultat och analys

I detta avsnitt kommer vi att presentera och analysera vår empiri. Detta kommer vi att göra utifrån både tidigare forskning och våra teoretiska begrepp. Ibland har vi velat tydliggöra resonemangen ytterligare och då har vi använt oss av citat. På så sätt tror vi även att läsaren får det lättare att följa med i det empiriska materialet.

5.1 Presentation av intervjupersoner

Innan vi redogör för vår empiri genom en analys vill vi ge en kort presentation av våra intervjupersoner. Detta för att underlätta för läsaren så det förhoppningsvis blir lättare att följa med under analysavsnittet. Vi har utfört nio stycken intervjuer totalt och av dessa var fem stycken intervjuer med äldre förstföderskor samt fyra stycken intervjuer med arbetsgivare. Vi har intervjuat arbetsgivare ur både den offentliga och den privata sektorn. Vi har, med hänsyn till att vi lovat våra intervjupersoner anonymitet, använt oss av fingerade namn. Med andra ord finns det ingen koppling mellan de namn som nämns i undersökningen och våra intervjupersoners riktiga namn. För förstföderskorna har vi istället använt oss av ett A, B, C – system. Arbetsgivarna har vi valt att namnge utefter om de tillhör offentlig eller privat sektor.

5.1.1 Äldre förstföderskor

Anna är 43 år och gift. Tillsammans med sin man har hon ett barn. Hon fick sitt första barn när hon var 40 år. Hon är vice VD på ett företag i Skåne län och har även en egen PR-byrå.

Bodil är 41 år gammal och gift. Tillsammans med sin man har hon ett barn som hon fick när hon var 39 år. Hon är nu gravid med deras andra barn. Hon är VD och ägare till ett rekryteringsföretag i Stockholm.

Cecilia är 56 år och har två barn tillsammans med sin man. Hon var 36 år när hon fick sitt första barn. Idag arbetar hon bland annat som strategisk utvecklare och jobbar med rekryteringsfrågor i nord-västra Skåne.

Doris är 41 år gammal och har ett barn tillsammans med sin sambo. Hon arbetar som behandlingsassistent i nord-västra Skåne. Hon fick sitt första barn när hon var 37 år gammal.

Elin är 41 år och har två barn tillsammans med sin sambo. Hon är mammaledig till 70 % och arbetar till 30 % inom socialjour i Skåne län. Hon har dessutom en egen firma. Hon fick sitt första barn när hon var 39 år.

5.1.2 Arbetsgivare (två offentliga samt två privata)

Olivia arbetar inom en kommun i nord-västra Skåne på både personalavdelningen och utvecklingsenheten.

Ophelia är förvaltningschef för vuxenförvaltningen inom en kommun i nord-västra Skåne.

Petronella är butikschef på ett svenskt företag i nord-västra Skåne.

Pernilla är gruppleddare på försäkringsföretag i Skåne län.

5.2 Analys och presentation av empiri utifrån tidigare forskning

I detta avsnitt kommer vi att presentera och analysera vår empiri utifrån den tidigare forskning som vi har redogjort för. Empirin kommer att analyseras under olika rubriksättningar. Detta för att läsaren lättare ska kunna urskilja vad våra intervjupersoner har svarat.

5.2.1 Arbetsgivarens syn på att anställa kvinnor i fertil ålder

Som vi nämnt under kapitlet "tidigare forskning" tar Giddens (2003) upp en undersökning där det framkommer att många chefer inte vill anställa kvinnor i fertil ålder. Detta på grund av att cheferna anser att det lättare skulle kunna uppstå tänkbara konflikter mellan familjelivet och arbetslivet för kvinnorna och att det i sin tur skulle påverka arbetet.

Vår empiri visar på att arbetsgivare kan se det som någonting mycket positivt att de kvinnliga anställda skaffar barn. Ophelia anser att när en kvinna får barn ger hon mycket mer tillbaka när hon kommer återvänder från föräldraledigheten. Hon anser även att tiden hemma med sitt barn genererar så mycket kompetens att hon ser det som mycket positivt att få tillbaka den arbetskraften. En negativ aspekt, enligt Ophelia, av att ha anställda över 35 som skaffar barn är att kvinnan då har skaffat sig erfarenhet inom arbetet och kanske en skicklighet inom sitt specifika område. Även om hon anser att det genererar kompetens att skaffa barn så tappar hon snarare kompetens om kvinnan är äldre när hon föder barn:

"Så naturligtvis, är man då 35 eller 40 när man får sitt barn och går hem ett år så tappar ju jag den kompetensen. Jag kanske får in någon yngre som kanske inte har lika lång erfarenhet, kanske hög kompetens, men inte lika lång erfarenhet av att hantera det praktiska så att säga."

Trots att Ophelia anser att detta är negativt för henne som arbetsgivare så tycker hon ändå att det genererar någonting positivt i slutändan. På grund av att hon ser att det skapar möjligheter åt människor som är unga och/eller nyexaminerade att komma in i arbetslivet.

Olivia framhäver också sin positiva syn på att anställa kvinnor i fertil ålder. Hon menar att kvinnan under sin föräldraledighet får distans till sitt arbete och kommer tillbaka med nya intryck, tankar och idéer. Olivia har, till skillnad från vad Giddens (2003) säger, erfarenhet av att kvinnor efter sin föräldraledighet kommer tillbaka med en väldig entusiasm, energi och en positiv inställning till arbetet. Även Olivia kan se nackdelar med att kvinnor väntar till efter 35 år innan de får sitt första barn. Den anställda har då oftast kommit längre i sin karriär och hon har då kanske en chefsposition där det kan vara svårt att vara borta mycket. Och man är ju som, Olivia säger, onekligen oftast borta mycket de första åren som småbarnsmamma. Olivia vidareutvecklar sitt resonemang och säger att visserligen kanske jobbet kan ta lite skada, men det var framför allt för individen själv som hon tänkte att det kunde vara svårt.

”Du blir splittrad, stressnivån stiger för att du kanske missar en massa viktiga möten, får boka om och trixa och så.”

Vi anser det vara intressant det som Ophelia säger om att hon snarare går miste om kompetens när det är kvinnor efter 35 som går på föräldraledighet. Det är ju ytterligare en aspekt av hur arbetsgivarna påverkas av föräldraledigheten. Arbetsgivaren blir oftast onekligen tvungen att, under kvinnans föräldraledighet, anställa en vikarie. Vikarien ska i sin tur läras upp och komma in i både arbetsrutinerna och organisationen. För arbetsgivarens del påverkas denne då både tidsmässigt och ekonomiskt.

Arbetsförmedlingens tidskrift Platsjournalen publicerade år 1996 en artikel, där 100 slumpvist utvalda arbetsgivare hade fått svara på olika frågor. Av svaren framkom att av 100 personer svarade 63 stycken att de inte ville anställa en person som kunde tänka sig att skaffa barn inom den närmaste tiden (www.scb.se, Valfärdsbulletinen, 2001, nr 4). Vi är medvetna om att vi inte kan dra några generella slutsatser av vårt empiriska material då vi har utfört en kvalitativ undersökning. Vi vill ändå påpeka att de resultat artikeln presenterar inte stämmer överrens med vårt empiriska material. Detta eftersom att alla våra arbetsgivare har svarat att de istället ser positivt på att deras anställda skaffar barn. Pernilla anser att man efter föräldraledigheten kommer tillbaka till arbetet som mer strukturerad och mer effektiv. Pernilla säger att hon vid en rekrytering till och med ser det som en fördel att man har fått barn. I frågan säger hon bland annat följande:

”Det är ju inget konstigt alls att ha barn eller vara föräldraledig. Man fungerar lika bra, före och efter man har fått barn på sitt arbete. Eller kanske lite bättre när man har varit hemma och haft tusen bollar i luften.”

Pernilla anser att det är en fördel att hon själv har varit föräldraledig när hon anställer personal. Vi tror att hon med detta menar att hon då har mer förståelse och lättare kan sätta sig in i deras situation. Som vi tidigare har nämnt så anser Ophelia att det snarare är kompetenshöjande för en kvinna att skaffa barn och tycker att det är positivt att få tillbaka den kompetensen efter föräldraledigheten.

”Jag ser det snarare så här att om en kvinna får barn så ger hon tillbaka mycket mer när hon kommer tillbaka.”

Vi anser att Ophelia ser på barnfrågan ur ett större perspektiv än enbart sin verksamhet då hon säger att hon snarare förväntar sig att det ska finnas ett barnafödande i samhället. Hon menar att samhället inte kan leva vidare annars. Däremot menar Ophelia att hon gärna vill veta om personen hon ska anställa har familj eftersom hon är intresserad av om personen kan få ihop familjelivet och arbetslivet. Ophelia säger att hon förutsätter att personen i fråga vet vad de ger sig in i när de söker arbete hos henne. Hon menar snarare att detta inte spelar så stor roll eftersom att alla har/ kommer vara i samma situation någon gång. Även Petronella säger att det inte spelar någon roll om personalen skaffar barn. Hon menar att hon inte lägger någon värdering i när kvinnor väljer att skaffa barn och säger:

”Det kommer när det kommer och jag som arbetsgivare stöttar då det är dags.”

Den slutsats vi kan dra från alla våra arbetsgivare är att dessa ställer sig positiva till att deras personal ska skaffa barn. Vi tror dock att det kan finnas en risk att arbetsgivarna snarare uttrycker sig på detta sätt för att utåt sett ses som ett bra företag positivt till barnafödande.

5.2.2 Karriär

Under vårt kapitel ”Tidigare forskning” nämnde vi att Korpi och Stern (2004) hävdar att kvinnor inte är lika framgångsrika som män på arbetsmarknaden. Detta hävdar de eftersom att det är få kvinnor som besitter höga positioner i stora företag. På vårt empiriska material så fungerar inte riktigt Korpi och Sterns ”uteslutningsmetod”. Både Bodil, Anna och Cecilia innehar höga positioner så som till exempel VD och vice VD. De har med andra ord varit/är framgångsrika på arbetsmarknaden. Om detta har att göra med att de alla har väntat med att skaffa barn tills efter 35 år eller inte är svårt att svara på. Men vi anser att det kan vara en faktor som har bidragit till att underlätta avancemanget på arbetsmarknaden.

Korpi och Stern (2004) tar även upp en aspekt som kan innebära att kvinnors karriärmöjligheter försämras. De kallar den för social diskriminering och det innebär att människor trivs bäst med likasinnade. Hos Korpi och Sterns resonemang tas det dock för givet att det enbart är männen som sitter på de höga positionerna. Ophelia säger att det fanns en tid hos dem där ledningsgruppen enbart bestod av kvinnor. Detta anser vi vara intressant då det tyder på att det sker social diskriminering åt båda hållen. Ännu mer intressant blir det då Ophelia uttrycker sitt missnöje över att ledningsgruppens medlemmar enbart var kvinnor.

Det var enligt henne inte bra. Detta därför att de, trots att de var olika som personer, tänkte på samma sätt i de frågor som uppstod. Ophelia menar att i och med att gruppen var så homogen så kom inte dynamiken i gång. Ophelia anser att det krävs olika kön i ledningsgruppen då man, enligt henne, faktiskt tänker lite olika i frågor beroende om man är man eller kvinna. Detta skapar diskussion i gruppen och dynamiken växer fram på ett annat sätt.

”Det kittlar lite att vara olika”

Enligt SCB (2007) påverkas kvinnans karriär av att ta ut lång föräldraledighet. En kvinna som har varit föräldraledig en längre period, har inte samma möjlighet att bli befordrad som om hon hade varit föräldraledig en kortare period. I vårt empiriska material framgår det framförallt att Cecilias karriär har påverkats av att hon har varit föräldraledig. Hon tror att det skulle ha sett annorlunda ut i hennes karriärutveckling om hon inte hade tagit ut föräldraledighet. De båda gånger när Cecilia var föräldraledig skedde omorganisationer på arbetet vilket medförde att hon inte fick möjlighet att söka det arbete hon egentligen ville ha. Även Pernilla som dock blev intervjuad som arbetsgivare menar att även hennes karriär har påverkats av föräldraledigheten. När hon var föräldraledig andra gången skedde en omorganisation på hennes företag. Hon var tidigare säljchef men eftersom att hon fortfarande var föräldraledig då omorganisationen skedde var det omöjligt för henne att fortsätta som säljchef. Tjänsten gick istället till hennes manliga kollega som då också hade varit föräldraledig men hade kommit tillbaka tidigare. Pernilla menar då att eftersom kollegan kom tillbaka tidigare kunde han dra fördel av omorganisationen.

Å andra sidan menar både Anna, Bodil och Elin att deras karriärer inte har påverkats av att ta ut föräldraledighet. Anna säger att hon själv valde att ta ett steg åt sidan. Tidigare hade hon arbetat i stort sett sju dagar i veckan. Anna anser att hon inte längre vill arbeta så mycket och har därför valt att göra ”karriär” på ett annat sätt. Hon gör nu istället det hon själv tycker att hon är bra på och anser vara roligt, vilket sker mer på hennes egna villkor. Även Bodil säger att hennes karriär inte har påverkats något däremot säger hon att hon idag arbetar mindre men tjänar mer pengar. Elin säger att hon inte har någon karriär just nu för att hon tycker att hon står rätt still, detta beror på att hon inte heller vill arbeta så mycket längre.

I vårt empiriska material har vi funnit att Anna, Bodil och Cecilia har återgått till karriären efter att de fött barn. Elin har inte återgått till karriären i samma utsträckning men har under hela föräldraledigheten (som ej är slut än) skött sitt egna företag vid sidan om. Enligt Giddens (2003) är det framförallt kvinnor med akademisk utbildning som återgår till karriären efter barnafödandet. Detta överensstämmer med vårt empiriska material då samtliga ovan nämnda intervjupersoner har en akademisk utbildning. Giddens tar även upp exempel på två olika kategorier av kvinnor. Den ena kategorin är engagerad av sitt arbete. Även detta påstående finner vi fog för i vår undersökning då Anna, Bodil, Cecilia och Elin alla är engagerade i sitt arbete. Cecilia säger uttryckligen att jobbet för henne var *mer* än ett jobb innan hon fick barn då hon var väldigt engagerad i sitt arbete. Den andra kategorin kvinnor är istället, enligt Giddens, engagerad i familjelivet. Doris är detta undantag som bekräftar regeln.

”Karriären är inte så jäkla viktig heller. Jag har ett jobb och jag vill försörja mig och så vidare. Men jag jobbar ju bara 75 % och det är självvalt, för jag vill ju umgås med mitt barn”

Vi anser att detta citat visar tydligt var Doris prioriteringar ligger. Doris har en akademisk utbildning men efter det att hon fött barn så var inte längre arbetet viktigt på samma sätt.

Både Anna, Bodil och Cecilia har chefsbefattningar. Som vi tidigare har nämnt har både Elin och Bodil egna företag. Enligt Giddens (2003) har kvinnor som kommer ut i samhället med en hög utbildning större chans att få en chefsbefattning. Vi anser detta vara intressant då man verkligen kan se att ovan nämnda intervjupersoner har gjort karriär. Vi kan inte undgå att tänka på om det bland annat är tack vare att de väntat till efter 35 år med att skaffa barn. Enligt Giddens arbetar kvinnor utan barn mer än kvinnor som har barn. Detta anser vi kan vara en faktor som möjliggjort för våra intervjupersoner att stiga i graderna. På frågan om det var ett strategiskt val att vänta med barn för karriärens skull svarade Anna uttryckligen:

”Ja det var det, Jag var inte intresserad utav att skaffa barn innan eftersom jag tyckte det var så kul att arbeta och jag har alltid haft extremt roliga tjänster eller arbeten.”

5.2.3 Löneutveckling

Louise Kennerberg (2007) har i sin undersökning bland annat undersökt hur löneutvecklingen ser ut hos kvinnor och män med barn respektive utan barn. I hennes undersökning visade det

sig att för kvinnor utan barn så stiger löneutvecklingen oavbrutet. För kvinnor med barn sjunker löneutvecklingen dock när de tar ut föräldraledighet. När kvinnorna kommit tillbaka från sin föräldraledighet blev resultatet en högre löneutveckling. Trots denna förhöjning i löneutvecklingen kom kvinnorna med barn inte upp till samma löneutvecklingsnivå som de kvinnorna utan barn. Kvinnor med barn hade, enligt Kennerbergs undersökning, alltså mycket lägre lön än kvinnor utan barn. Just kring detta ämne säger Ophelia att man inte har utvecklingssamtal när man är föräldraledig men man får ändå hem information från arbetsplatsen. Detta handlar dock om större information, sådan som kan påverka individen. Ett exempel på sådan information är löneutvecklingen säger Ophelia. Den finns också med men parallellt med det säger hon att:

”Samtidigt är det ju så att när du är hemma så har du inte samma möjlighet att påverka din löneutveckling på samma sätt som när du är på plats. /.../ Du presterar ju liksom ingenting på plats.”

Med andra ord har en arbetstagare när han/hon är hemma och är föräldraledig inte så stor möjlighet att kunna påverka löneutvecklingen. Ophelia säger att vad som då sker är att arbetsgivaren snarare måste tänka sig vad en normalprestation skulle resultera i och sedan sätta lönen utefter denna normallinje. Hon menar dock att detta är svårare att göra nu, som arbetsgivare, eftersom alla ska ha individuell löneutveckling. Var och en ska få sin lön utefter vad de presterar och då blir det ju givetvis svårare när man inte presterar någonting på företaget.

”Men det är ingen som har kommit tillbaka och påstått att de fått sämre eller lägre löneutveckling när de har varit hemma med barn.”

Detta verkar oerhört positivt anser vi men ställer oss samtidigt frågande till om det beror på att de nyblivna mammorna var nöjda med den lön de fick eller om de snarare var förberedda på att föräldraskapet skulle resultera i sämre löneutveckling.

Även Pernilla tar upp det här om lön och föräldraledighet. Hon säger att lönefrågan kan vara lite känslig när man är hemma som föräldraledig. Hon menar att arbetstagaren själv ska trycka på lite för att få finnas med i löneförhandlingarna även under föräldraledigheten. Det är nämligen inte så självklart att man är med enligt Pernilla.

”Sen är risken när man är tillbaka att man hamnar på efterkälke, man hamnar efter hela tiden.”

Det Pernilla säger om att ”hamna på efterkälke” stämmer väl överens med det som vi i avsnittet kring tidigare forskning tog upp från Kennerbergs (2007) undersökning.

Visserligen är inte vår undersökning inriktad på hur mäns karriärmöjligheter påverkas av föräldraskap. Men vi vill ändå uppmärksamma det som Kennerberg (2007) skriver om männens löneutveckling. Hos männen sker nämligen det motsatta från kvinnorna, de män som har barn har högre löneutveckling än de som inte har barn. Vår empiri belyser inte just denna fråga eftersom vi som sagt riktat in oss på kvinnor men om vi ändå, utifrån den empiri vi fått in, skulle försöka oss på att förstå varför det ligger till så. Då skulle en möjlig orsak vara, enligt oss, att männen även tillskaffar sig de positiva egenskaperna som till exempel våra arbetsgivare tar upp att kvinnorna får efter att de fått barn (så som att de blir mer effektiva, strukturerade mer dynamiska). Detta i sin tur kan resultera i att männen efter det att de fått barn presterar bättre på jobbet. I löneförhandlingarna kan de sedan hänvisa till dessa prestationer och på så vis höja sin lön. Samtidigt tar männen oftast inte ut lika lång föräldraledighet och är inte borta från arbetet lika länge och riskerar på så vis inte att komma efter i löneutvecklingen.

SCB (2007) menar också att anledningen till att dessa kvinnor inte har samma befodringsmöjligheter kan dels bero på att kvinnans syn på arbetet har förändrats efter att hon fått barn, det vill säga att hon kanske inte längre kan tänka sig att arbeta 100 %. En av våra intervjupersoner Doris menar just att hennes syn på arbetet har förändrats efter att hon fick barn. Hon säger att det är självvalt att arbeta 75 % eftersom att hon vill umgås med sitt barn och ha tid att vara hemma. I Annas svar kan vi utläsa att även hennes syn på arbetet har förändrats efter att hon fick barn. Detta tror vi eftersom Anna svarade att hon efter sin föräldraledighet arbetar tre dagar i veckan istället för sju dagar. Vi tror därför att hennes syn på arbetet har förändrats och att hon har gjort omprioriteringar i sitt liv. Arbetsgivaren Ophelia säger att när kvinnor går ner i tid, efter att de har varit föräldralediga, blir de då av med 20 – 25 % av sin lön (beroende på hur de själva valt att arbeta). Här finns det enligt Ophelia en risk att även om arbetstiden sänks till 75 % kanske inte arbetsbördan gör det utan fortfarande ligger kvar på 100 %. Kvinnorna arbetar fortfarande lika mycket men har kortare

tid på sig att avklara arbetet och gör det för mindre lön. Ophelia tror att det förekommer på många arbetsplatser.

5.2.4 Föräldraledighet

Giddens (2003) menar att vi i Sverige, när det gäller föräldraledighetsfrågan, har en bra modell. En av våra arbetsgivare i den offentliga sektorn, Ophelia, menar detsamma då hon säger att vi har ett väldigt lyckosamt system i detta land. Detta eftersom vi kan vara lediga förhållandevis länge med våra barn och ändå vara garanterad att få tillbaka vårt arbete när föräldraledigheten är slut, säger hon. Elin å andra sidan uppmärksammar att föräldraledighetssystemet även kan ses som ett styrmedel från staten. Elin menar att staten indirekt styr när man ska skaffa sitt andra barn. Detta genom att om man får ytterligare ett barn inom 2,5 år så får man behålla sin sjukpenninggrundade inkomst (SGI). Vi håller med om att det är möjligt att de ekonomiska möjligheterna vägs in när människor tar ett aktivt beslut till att skaffa barn.

5.2.5 Arbetsgivarens inställning till föräldraledighet

En annan viktigt aspekt, som Colarte och Rönnqvist (2008) väljer att ta upp, handlar om arbetsgivarens inställning till föräldraledighet och att den kan påverka arbetstagarnas val i frågan. Både Ophelia, Olivia och Pernilla har en positiv inställning till att kvinnorna väljer att ta ut föräldraledighet. Medan Petronella anser att det bara är en rättighet som de anställda har och att det inte är något som hon kan påverka. De är dock inte helt negativt inställda till föräldraledighet. Ophelia menar att vi i Sverige har ett väldigt lyckosamt system och hon ser föräldraledigheten som en förutsättning som finns i vårt samhälle. Med detta menar Ophelia att man kan vara hemma med barn förhållandevis länge och ändå vara garanterad att få tillbaka sitt arbete när man kommer tillbaka. Olivia säger att hennes arbetsplats ser mycket positivt på föräldraledigheten eftersom det då blir lite rotation på arbetsplatsen. Detta eftersom det kanske kommer in en vikarie med lite nya idéer. Petronella i sin tur menar att det inte spelar någon roll vad företaget har för åsikt om föräldraledighet eftersom att det är en rättighet som föräldrar har. Pernilla säger att företaget har en väldigt bra syn på föräldraledighet och de har ett bra avtal för kvinnor och män som väljer att vara föräldralediga. Pernilla understryker

också att föräldralediga har upp till 90 % av sin lön i sju månader vilket är en extra förmån som företaget betalar.

Det intryck vi får från våra intervjuade arbetsgivare är att nästan alla ställde sig positiva till föräldraledighet. Detta var något som vi inte hade räknat med eftersom vi trodde att de skulle tycka att det var kostsamt för företaget. Den ekonomiska aspekt var något som de inte ens diskuterade eller nämnde.

Det citat från Simo Vuorilehto som vi har tagit upp i avsnittet ”tidigare forskning” ansåg vi vara ett väldigt färgstarkt citat med ett kristallklart budskap. Citatet löd:

”Den förste mannen här på Nokia som kommer och begär pappaledighet, hans karriär ska jag personligen se till att göra slut på. Inte bara i det här företaget, utan i hela det finska näringslivet.”

När vi läser detta kan vi inte undgå att fundera över om Vuorilehtos inställning till pappaledighet även är densamma för mammaledighet. Om Vuorilehtos syn på föräldraledighet delas utav andra arbetsgivare så tror vi att det finns en risk att kvinnor inte blir rekryterade från första början. Detta eftersom att kvinnan har ett rent biologiskt hinder som gör att hon kan ses som en mer opålitlig arbetskraft. Med biologiskt hinder menar vi att det otvivelaktigt kommer vara kvinnan som är gravid under nio månader och därefter kommer föda barnet. Det skulle även kunna handla om att Finland kan ha en annan företagskultur än Sverige.

5.3 Analys utifrån teoretiska begrepp

I detta avsnitt presenteras och analyseras vår empiri med utgångspunkt ur våra teoretiska begrepp könsrollsocialisation, genuskontrakt och tidsresurshypotesen.

5.3.1 Könsrollsocialisation

Enligt könsrollsocialisationen är genus, eller könsrollskillnader, inte biologiskt förklarbara utan kulturellt formade. De orättvisor som finns mellan kvinnor och män beror på att de har formats in i skiljda roller. Detta kallas med andra ord för könsrollsocialisation (Giddens, 2003, s.113).

Ophelia för en diskussion kring vad som kan ha orsakat att kvinnor i dagens samhälle i Sverige blir allt äldre innan de föder barn. Hon säger bland annat att:

”Jag tror att det beror mycket på i det samhälle vi bor i just nu.”

Vi anser att vi skulle kunna dra paralleller mellan det hon säger och könsrollsocialisation. Socialisationen har en mycket stor roll i samhället och bör uppfattas som en livslång process ur vilken människans beteende formas kontinuerligt utifrån det sociala samspelet. Därför tror vi även att socialisationen i dagens samhälle har påverkat kvinnors valmöjligheter ifråga om när de vill skaffa barn. Vi tror att det i större utsträckning har blivit ”accepterat” att vara äldre förstföderska.

Vi har i efterhand sett att detta teoretiska begrepp inte hade så högt förklaringsvärde på vårt empiriska material. Trots detta anser vi att begreppet i sig är oerhört viktigt för att förstå hur individerna indirekt påverkas av samhället och vice versa.

5.3.2 Genuskontrakt

Inom det stereotypa genuskontraktet är uppfattningen att mannen bör försörja kvinnan. Kvinnans uppgifter i kontraktet är att föda barn och sköta om hemmet. Om kvinnan uppfyller sin del av kontraktet tar mannen hand om henne och försörjer henne. I vårt empiriska material framgår det att våra intervjupersoner har diskuterat med sina män om vem som ska ta ut den större delen av föräldraledigheten. Det har dock blivit så att samtliga kvinnor har valt att ta ut föräldraledigheten. Man kan även se det som så att mannen har valt att avstå från sina dagar för att ge dem till kvinnan. Anna menar att hon valde att trappa ner och ta hand om sitt barn. Hon och hennes man hade dock diskuterat igenom beslutet innan.

”Jag och min man talade igenom detta och enades om att det var den bästa lösningen.”

Cecilia berättar att när hon och hennes man fick det första barnet hade hennes man en chefsposition och därför blev det då hon som fick vara föräldraledig. Hon berättar att när det andra barnet föddes var hennes man mycket mer delaktig men det var fortfarande hon som var föräldraledig. Doris menar att när hon och hennes sambo fick barn, var det också Doris som

tog ut föräldraledigheten. Hon berättar att en stor anledning till detta var att hon då inte hade något fast arbete. Hennes sambo däremot hade precis fått ett nytt arbete och dessutom blivit chef. Hon säger dock att de hade diskuterat igenom föräldraledigheten tidigare. I föräldraledighetsfrågan uttalar hon sig följande:

”Vad alla människor än säger, att vi ska vara jämställda och så vidare, så hade jag nog ändå stridigt för att jag ska vara hemma. Det är en rättighet som vi kvinnor har att vara hemma med våra barn.”

Som det framgår i citatet menar Doris att det är hennes rättighet som mamma att få vara föräldraledig. Detta är enligt oss ett tydligt exempel på hur genuskontraktet kan ta sig uttryck. Elin i sin tur säger att hon innan hon blev gravid hade andra åsikter om föräldraledigheten än vad hon har idag. Hon säger att hon fortfarande rent principmässigt tycker att föräldraledigheten ska delas rakt av. Men sedan har hon och hennes sambo själva inte valt att ha det så. Vår tanke blir då genast om detta kan bero på om det kanske är lättare att ha åsikter om hur hushållssysslor och barnomsorg ska fördelas i ett förhållande. Svårigheten kommer kanske snarare när man verkligen ska leva efter det. Kanske beror detta på att genuskontrakten är så starkt förankrade hos individerna i samhället.

Ophelia säger att kvinnor oftast är hemma för vård av barn och tror att detta mycket beror på tradition. Hon kan inte riktigt förklara varför det är så eller varför hon känner så, utan säger bara:

”Det är någonting i systemet.”

Ophelia säger också att hon tror att det kan bero på att kvinnorna har lite svårt att släppa taget. Ophelia menar att hon även kan se att kvinnorna i den yngre generationen har svårt att släppa taget om familjen. Enligt oss kan det som Ophelia har svårigheter att förstå förklaras med genuskontrakt. Detta osynliga och outtalade kontrakt som finns mellan kvinnor och män. Som givetvis kan ses som en tradition som bara finns i systemet.

5.3.3 Tidsresurshypotesen

Tidsresurshypotesen har sitt ursprung i Gary S. Beckers (SOU 1997:139) ekonomiska teori om familjen. Becker menar att den föräldern med störst inkomst ska ägna sig åt arbetet medan

den föräldern med lägre inkomst i sin tur ska ta ut föräldraledigheten. Detta medför att den person som är föräldraledig ägnar mer tid åt hushållet. I vårt empiriska material framgår det att Elin och hennes sambo tjänar på att det är hon som är föräldraledig. Eftersom att hon tidigare har tjänat mer pengar än sin sambo får hon också ut mer i föräldrapenning än vad hennes sambo skulle ha fått. Vi menar att detta på sätt och vis går emot det som tidsresurshypotesen innebär. Om man skulle gå rent strikt efter hypotesen så skulle det vara Elin som tog ut mindre föräldraledighet medan hennes man tog mer hand om barnen och hushållet. Men familjen väljer ändå det alternativ som är det mest ekonomiskt fördelaktiga vilket tidsresurshypotesen menar att familjer bör/kommer att göra. Så vår empiri i detta fall både bekräftar samt går stick i stäv med det som det teoretiska begreppet säger.

Doris däremot kan vi se bekräftar tidsresurshypotesen när det handlar om vem som ska vara föräldraledig. Eftersom att Doris inte hade något fast arbete då hon blev gravid, och hennes sambo blev befördrad, valde de därför att hon skulle vara hemma för att det skulle bli lönsamt för familjen. Vårt empiriska material stämmer dock inte överens med denna ekonomiska lösning på vem som ska ta mer hand om hem och barn i längre utsträckning än så. För trots att det är Doris som arbetar deltid så är det hennes man (som är VD) som sköter större delen av hushållssysslorna i hemmet.

När Cecilia och hennes man hade fått deras första barn var det hon som fick ta det största ansvaret för hushållet. Detta för att hennes man hade en chefsposition. Dock vid det andra barnet hade mannen börjat arbeta i projekt och tog också då större ansvar för barnen.

Ophelia menar att det kan ha betydelse att det är höga löner som styr vem som ska ta ut vård av barn. Hon menar att den som har högst lön får jobba medan den som har lägst lön får ta ut vård av barn. På samma fråga svarar Doris att hon har lättare att vara hemma med sjukt barn eftersom att hennes sambo är VD och inte kan vara borta från arbetet på samma sätt som hon. I frågan uttalar hon sig följande:

”Som jag ser det så har han en lite viktigare roll än vad jag har.”

Av citatet ovan kan vi se att Doris inte tycker att hennes arbete är lika viktigt som hennes sambos. Doris prioritering medför ändå i slutändan att familjen tjänar på att det är hon som väljer att vara hemma med deras sjuka barn.

Som vi tidigare har tagit upp utgår tidsresurshypotesen ifrån att den person med lägre inkomst också blir den som får vara föräldraledig längst. Anna berättar att hon alltid har arbetat mellan sex och sju dagar i veckan. Elin i sin tur säger bland annat att:

”Jag har tyckt att det har varit så jäkla gott att få gå in i mitt yrke och få ge det 100 %.”

Vi kan inte undgå att slås utav tanken att kanske en av anledningarna till att Anna och Elin har valt att arbeta så mycket skulle kunna vara för att försöka höja lönen. Om vi då i deras fall skulle tillämpa tidsresurshypotesen konsekvent skulle det istället vara deras män som får vara hemma eftersom att kvinnorna för ovanlighetens skull har den högre lönen.

6. Avslutande diskussion

Vi har nu kommit till slutet av vår uppsats. Vi hade som mål att ta reda på hur våra intervjupersoners karriär hade påverkats av att få barn. Det var även vår intention att ta reda på om det var ett medvetet eller ett omedvetet val att vänta med barn till efter 35 år för karriärens skull. Vi ansåg detta område vara oerhört intressant och en aktuell fråga i dagens samhälle. I början befarade vi att det skulle vara svårt att finna information kring ämnet samt att den skulle vara knapphändig. Det visade sig senare att så inte var fallet. Ju mer vi satte oss in i ämnet desto fler informationskällor fann vi. Just vår frågeställning har vi dock inte stött på. Detta utesluter givetvis inte att det möjligtvis finns någon annan som har belyst exakt samma fråga. Vi kan bara uttala oss om vad vårt begränsade material har visat på men vi har efter arbetets gång kommit fram till följande.

All vår empiri från arbetsgivarna tyder på att kvinnans möjligheter på arbetsmarknaden bör öka efter en graviditet. Många av arbetsgivarna såg det snarare som kompetenshöjande att bli förälder. Samtidigt tyder vår empiri från förstföderskorna på motsatsen då flera uttryckligen säger att de medvetet har väntat med barn för att få en möjlighet att göra karriär.

Arbetsgivarna såg det som positivt att kvinnor väntar till efter 35 år med att bli förälder eftersom att de då hade hunnit etablera sig på arbetsmarknaden. I vår empiri har vi kunnat utröna att en positiv effekt utav att vara äldre förstföderska är att kvinnorna har hunnit arbeta sig upp inte bara karriärmässigt utan också lönemässigt. När dessa kvinnor blir föräldrar och tar ut föräldraledighet kommer visserligen löneutvecklingen för dem att sjunka. Dock inte lika

lågt som för de kvinnor som har blivit föräldrar innan de har hunnit etablera sig på arbetsmarknaden och jobbat upp lönen.

Utifrån vår empiri har vi inte funnit att det finns några negativa aspekter för karriären med att vänta till efter 35 års ålder att skaffa barn. Detta, tror vi, kan bero på att våra förstföderskor har väntat med barn för karriärens skull och att de oftast då onekligen har tyckt att det för dem varit den optimala tiden att få barn karriärmässigt.

Syftet med vår undersökning var att belysa frågor kring hur våra intervjuade äldre förstföderskors arbetsliv påverkats av moderskapet och hur moderskapet påverkat synen på arbetslivet. Detta anser vi att vi till viss del har lyckats med då våra arbetsgivare och äldre förstföderskor belyst frågan.

Innan undersökningen hade vi båda tankar och åsikter om när det var bäst för en kvinna att skaffa barn. Vi såg det som optimalt att få sitt första barn innan 30 års ålder. Efter undersökningen kan vi nu se att det även finns fördelar med att vänta lite med att bilda familj. Dessa fördelar ser vi främst i förhållande till yrke och karriärmöjligheter.

När vi tog del av Kennerbergs forskning kunde vi inte undgå att beröras. Vi fann det intresseväckande (om än på ett enerverande plan) att när kvinnor får barn så sjunker deras löneutveckling men att det är tvärt om för män.

I vår undersökning riktade vi in oss på äldre förstföderskor och fokuserade på det. Under arbetets gång hade vi ändå andra tankar i ämnet som växte fram. Tanken som slog oss var hur barnen till dessa äldre föräldrar upplever situationen. Märker de av att föräldrarna är äldre? Risker att föräldrarna inte kommer att vara i livet lika länge under barnets liv är obestridligen högre. Hur kommer denna generation barn att påverkas av detta? En annan faktor är att dessa äldre föräldrar oftast har en bättre ekonomi som kan resultera i att deras barn få andra förutsättningar i livet. Med andra ord finns det många spännande frågor att fördjupa ytterligare men det får ske i ett annat sammanhang än detta.

7. Referenslista

- Allvin, M., Aronsson, G., Hagström, T., Johansson, G. & Lundberg, U. (2006) *Gränslöst arbete – socialpsykologiska perspektiv på det nya arbetslivet*. Malmö: Liber AB
- Aspers, P. (2007) *Etnografiska metoder*. Malmö: Liber AB
- Bäck-Wiklund, M. & Bergsten, B. (2003) *Det moderna föräldraskapet – en studie av familj och kön i förändring*. Stockholm: Natur och kultur
- Colarte, JC., Rönnqvist, T. (2008) ”Föräldraledighet – En rättighet utan skyldigheter?” (elektronisk), <<http://epubl.ltu.se/1402-1552/2008/042/LTU-DUPP-08042-SE.pdf>> (2008-04-18).
- Dagens Nyheter (2003) ”Barn får vänta: Först utbildning, resor och jobb” (elektronisk), <<http://sob.btj.se.ludwig.lub.lu.se/sb/FrontServlet?jump=asok>> (2008-04-10)
- Dagens Nyheter (2003) ”Barn får vänta: Stockholm har äldst förstföderskor. Otrygga anställningar viktigt skäl till att många väntar med barn” (elektronisk), <<http://sob.btj.se.ludwig.lub.lu.se/sb/FrontServlet?jump=asok>> (2008-04-10)
- Dellgran, P. & Höjer, S. (2000) ”Mot ett smalare socialt arbete? Om den akademiska kunskapsproduktionen i utbildning och forskning”. I Anna Meeuwisse, Sune Sunesson & Hans Swärd, (red.): *Socialt arbete – en grundbok*. Falköping: Natur och Kultur
- Giddens, A. (2003) *Sociologi*. Lund: Studentlitteratur
- Halvorsen, K. (1992) *Samhällsvetenskaplig metod*. Lund: Studentlitteratur
- Hirdman, Y. (2001) *Genus – om det stabila föränderliga former*. Malmö: Liber AB
- Johansson, V. (2001) *Där könsmakten ändras*. Umeå: Boréa Bokförlag

- Kennerberg, L. (2007) ”Hur förändras kvinnors och mäns arbetssituation när de får barn” (elektronisk), <<http://www.ifau.se/upload/pdf/se/2007/r07-09.pdf>> (2008-05-10).
- Korpi, T. & Stern, L. (2004) ”Kvinna i karriären – kön, familj och karriär 1950-2000”. I Magnus Bygren, Michael Gähler & Magnus Nermo, (red.): *Familj och arbete – vardagsliv i förändring*. Kristianstad: Författarna och SNS Förlag
- Nationalencyklopedin (2008) *Sökord: ”Förstföderska”*(elektronisk), <http://www.ne.se.ludwig.lub.lu.se/jsp/search/article.jsp?i_art_id=0164461> (2008-05-20).
- Nationalencyklopedin (2008) *Sökord: ”Karriär”*(elektronisk), <http://www.ne.se.ludwig.lub.lu.se/jsp/search/article.jsp?i_art_id=0204524> (2008-05-21).
- Statens offentliga utredningar 1997:139 *Hemmet, barnen och makten. Förhandlingar om arbete och pengar i familjen*. Stockholm: Arbetsmarknadsdepartementet. (Även elektronisk) <<http://www.regeringen.se/content/1/c4/25/02/73bd60b1.pdf>>
- Statistiska Centralbyrån (2007) ”Lång föräldradighet kan påverka karriären” (elektronisk), <http://www.scb.se/templates/pressinfo___206653.asp> (2008-05-11).
- Stendevad, K. (2006) *Mamma – en karriärfördel*. Stockholm: 4good AB
- Svenska dagbladet (2007) ”Karriär + mamma = svårt.” (elektronisk) <http://www.svd.se/nyheter/idagsidan/barnunga/artikel_167543.svd> (2008-05-20).
- Thurén, T. (2003) *Vetenskapsteori för nybörjare*. Malmö: Liber AB
- Trost, J. (2005) *Kvalitativa intervjuer*. Lund: Studentlitteratur
- Vetenskapsrådet, (2008) *Forskningsetiska principer*
- Valfärdsbulletinen nr 4 (2001) ” Om företagens inställning till föräldraskap: Ogin arbetsmarknad” (elektronisk), <http://www.scb.se/Grupp/allmant/_dokument/A05ST0104_03.pdf> (2008-05-11)

8. Bilagor

8.1 Bilaga 1

Informationsbrev

Vi är två socionomstuderande tjejer, vid namn Caroline Seppälä och Jeanette Östlund, som går vår 6:e termin på Socialhögskolan vid Lunds Universitet.

Vi ska skriva vår C-uppsats vilken kommer handla om förstföderskor efter 35 år med inriktning på arbetslivet och karriär. Vi har drygt ett halvår kvar på vår utbildning och därefter kommer vi förhoppningsvis ut på arbetsmarknaden. Som kvinna kommer vi även att stå inför val kring bland annat karriär och barn. Redan nu har vi tankar och frågor kring hur man förenar karriären och familjelivet samt hur vår framtida arbetsgivare kommer att förhålla sig till detta. För att få tillgång till denna information så vill vi gärna intervjua personer som har kunskap inom dessa områden.

Ert deltagande är naturligtvis frivilligt. Ni har själva rätt att bestämma över er medverkan i undersökningen (om, hur länge samt på vilka villkor) och Ni kan avbryta er medverkan när Ni vill. Våra insamlade uppgifter kommer inte att användas till någonting annat än själva undersökningen. När undersökningen är färdig kommer den att publiceras vid Lunds Universitet och det medför även att den blir offentlig. Materialet från intervjuerna kommer att behandlas konfidentiellt och intervjupersonerna kommer att vara anonyma i undersökningen. Under intervjun kommer vi att använda oss av ljudupptagning för att på så sätt inte gå miste om någon information. Vi kommer även båda två medverka vid intervjuerna.

Vi kan tillsammans komma överens om plats för intervju och det kan vara bra att veta att vi beräknar att intervjun kommer ta cirka en timme.

Vi är oerhört tacksamma för att Ni tar er tid och vill ställa upp på en intervju. Som tack för Ert deltagande så kommer Ni att få en liten symbolisk present.

Har Ni ytterligare frågor så är det bara att kontakta oss på;

Caroline: 0733-26 16 31, eller caroline.seppala.104@student.lu.se

Jeanette: 0761-14 10 03, eller jeanette.ostlund.425@student.lu.se

Vänliga hälsningar,

Caroline och Jeanette

8.2 Bilaga 2

Intervjuguide - förstföderskor

Basfrågor

1. Hur gammal är du?
2. Hur många barn har du?
3. Yrke?
4. Familjesituation?

Utbildning och karriär

1. Har du någon eftergymnasial utbildning?
2. Arbetar du med eller inom det du utbildade dig till?
3. Hur såg din arbetssituation ut innan du blev gravid/födde barn?
4. Hur såg din arbetssituation ut efter födseln/när du kom tillbaka?
5. Var det ett strategiskt val att vänta med barn för karriärens skull?
6. Har din karriär påverkats av att ta ut föräldraledighet? I så fall på vilket sätt?
7. Hur ser/såg du på föräldraledigheten?
8. Hur lång föräldraledighet har du valt att ta ut?
9. Har din syn på jämställdhet förändrats efter ditt första barn?
10. Kan du se att det har skett en åldersförskjutning av förstföderskor?
11. Tycker du att samhällets syn på förstföderskor har förändrats?

Barn

1. Hur gammal var du när du fick ditt första barn?
2. Hur kommer det sig att du fick barn just då?
3. Vad kan du se för fördelar med att bli mamma efter 35 år (i förhållandet till yrket)?
4. Vad kan du se för nackdelar med att bli mamma efter 35 år (i förhållandet till yrket)?

Vad är det som vi inte har frågat som du tycker är viktigt att ta upp?

8.3 Bilaga 3

Intervjuguide – arbetsgivare

1. Hur många kvinnor/män arbetar på denna arbetsplats?
2. Har ni haft många förstföderskor efter 35år här på arbetsplatsen? (skett någon ökning kanske?)
3. Ser du som arbetsgivare någon fördel med att kvinnor väntar till 35 år innan de får sitt första barn?
4. Ser du som arbetsgivare någon nackdel med att kvinnor väntar till 35 år innan de får sitt första barn?
5. Vilka frågor anser du vara viktiga att få reda på vid en anställningsintervju?
6. Hur ser arbetsbelastningen ut hos de kvinnliga anställda respektive de manliga?
7. Vilket kön dominerar på chefspositionerna?
8. Vad anser du/företaget om föräldraledighet?
9. Påverkas de anställdas tjänster av föräldraledigheten?
10. Vilka är oftast hemma för vård av barn, de manliga eller de kvinnliga anställda?

Vad är det som vi inte har frågat som du tycker är viktigt att ta upp?