



LUNDS
UNIVERSITET

INSTITUTIONEN FÖR PSYKOLOGI

Den könsmärkta karriärvägen

En kvalitativ studie om kvinnliga chefers upplevda
karriärmöjligheter inom hälso- och sjukvården.

Amelia Hallberg och Valentina Nikolic

Kandidatuppsats i Personal- och arbetslivsfrågor

Höstterminen 2017

Handledare: Marie Bergström

Examinator: Sofia Bunke

Sammanfattning

Denna studie fokuserar på hur kvinnliga chefer upplever sina karriärvägar inom hälso- och sjukvården i Region Skåne där syftet har varit att studera kvinnors hinder och möjligheter. En kvalitativ studie har tillämpats i form av semistrukturerade intervjuer, där fem kvinnliga chefer och två rekryteringskonsulter, varav en man och en kvinna, mellan åldrarna 25-60 år deltog. Våra huvudsakliga frågeställningar var: Varför väljer kvinnor att göra karriär inom vården? Hur upplever en grupp kvinnor inom Region Skåne att vägen till chefsposition har påverkats av den anledningen att de är kvinnor? Vad finns det för möjligheter respektive hinder för kvinnor inom vården att nå högre positioner? Hur arbetar Human Resources för att främja kvinnors chefskarriären inom vården? Analysen baserades på intervjupersonernas erfarenheter och åsikter samt utifrån tidigare forskning. Studiens resultat visade att kvinnor väljer att göra karriär inom vården utifrån intressen som härstammar från historien, genom att de ser andra kvinnor nå högre positioner samt att kvinnor allmänt söker sig till vården. Utifrån vårt resultat drog vi slutsatsen att kvinnor anser sig ha goda karriärmöjligheter, men att det fanns vissa strukturella hinder såsom familjeliv, konservativa män, brist på stöd och motivation. Därför kan det troligtvis vara svårare för en kvinna att avancera i en mansdominerad organisation.

Nyckelord: *Karriärväg, kön, möjligheter, hinder, kvinnliga chefer, leaky pipeline, maktförhållanden.*

Abstract

This bachelor thesis focuses on how female executives experience their career paths within Region Skånes health care for the purpose of studying women's obstacles and opportunities. A qualitative study has been applied in the form of semi-structured interviews, where five female managers and two recruitment consultants, consisting of a man and a woman, between the ages of 25 and 60 participated. Our main issues were: Why do women choose careers within health care? How does a group of women within Region Skåne experience that their advancement is affected because of their gender? What are the opportunities and obstacles for women in healthcare to achieve higher positions? How does Human Resources work to promote women's senior career in health care? Our analysis was based on the experiences and opinions of the interviewees as well as from previous research. The results of the study showed that women choose to advance within health care in terms of interests derived from history, by seeing other women reaching higher positions, as well as women are generally searching for a job within health care. Based on our results, we concluded that women consider themselves having good career opportunities, however that there are some structural barriers such as family life, conservative men, lack of support and motivation. Therefore, it may be more difficult for a woman to advance in a male-dominated organization.

Key words: Career, Gender, Opportunities, Obstacles, Female Managers, Leaky Pipeline, Power Conditions.

Innehållsförteckning

Abstrakt.....	2
Abstract.....	3
Introduktion	6
Inledning.....	6
Tidigare forskning	7
Genus.....	7
Könsstereotyper och kvotering.....	7
Ledarskap.....	8
Maktförhållanden.....	9
Leaky Pipeline.....	10
Glastak.....	10
Familjeliv och arbetsliv.....	11
Syfte.....	12
Frågeställningar.....	12
Metod	13
Forskningsansats.....	13
Bakgrund.....	13
Deltagare.....	13
Instrument.....	14
Procedur.....	14
Analys.....	14
Etik.....	15
Resultat	15
Bakgrundsinformation om intervjupersonerna.....	15
Resultat redovisningens disposition.....	16
Hur upplever en grupp kvinnor inom Region Skåne att vägen till chefsposition har påverkats av den anledningen att de är kvinnor?.....	16
Vad är anledningen till den höga andelen kvinnliga chefer inom vården?.....	17

Hur arbetar Human Resources för att främja kvinnors chefskarriär inom vården?.....	18
Vilka möjligheter finns för kvinnor inom vården att nå högre positioner?.....	19
Vilka hinder finns för kvinnor inom vården att nå högre positioner?.....	20
Diskussion	21
Metoddiskussion	25
Referenser	27
Bilagor	30
Bilaga 1 - Statistik.....	30
Bilaga 2 - Intervjuguide.....	30

Introduktion

Inledning

Idag är Sverige ett av de länder i världen som befinner sig i toppen av listan gällande jämställdhet mellan kvinnor och män. Kvinnor lönearbetar i ungefär lika stor utsträckning som män i dagens samhälle och dessutom utbildar sig kvinnor i allt högre grad än män. Trots att framsteg har skett under de senaste åren, visar en närmare undersökning att det fortfarande existerar stora skillnader i förutsättningar för kvinnor och män på arbetsmarknaden (Fransson, 2000: 21). Den svenska arbetsmarknaden karaktäriseras av en horisontell könssegregering som innebär att män och kvinnor arbetar inom olika yrken, branscher samt sektorer. Vården samt serviceinriktade yrken är främst kvinnodominerade medan yrken inom teknik och bygg är mansdominerade. Dessutom finns en hierarkisk skillnad, då kvinnor och män till stor del befinner sig i olika positioner. Män finns mestadels i ledande befattningar och kvinnor oftast på de lägre nivåerna, vilket brukar benämnas vertikal könssegregering (Thorburn, 2013). På dagens arbetsmarknad är kvinnor klart och tydligt underrepresenterade på de högre befattningarna och främst inom den privata sektorn där 72% av cheferna omfattas av män (SCB, 2016). Konsekvenserna av den vertikala könssegregeringen blir att de högre positionerna till stor del ses som en särskild förmån avsedd för männen (Palmquist, 2010).

Glastaket är ett fenomen som syftar på kvinnors svårighet att nå toppen trots framgång i sina karriärer. Begreppet liknas vid ett osynligt tak eller barriär som hindrar kvinnor från att avancera på grund av sitt kön (Muhonen, 2010). I lagen (1979:1118) om jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet finns bestämmelser som fastställer att kvinnor och män ska ha "lika rätt i fråga om arbete, arbetsvillkor och utvecklingsmöjligheter i arbetet" samt att könsdiskriminering i arbetslivet inte får förekomma. Trots denna lag uppstår det fortfarande skillnader mellan kvinnor och män i arbetslivet.

Genom att undersöka kvinnliga chefers upplevda karriärmöjligheter inom Region Skånes organisation för hälso- och sjukvården, ökar vår förståelse för frågeställningar om hur hinder och möjligheter påverkar kvinnorna att nå högre positioner. Vi intresserar oss för hur könsfördelningen av kvinnliga chefer i Skånevård Kryh ter sig och vill undersöka varför dessa skillnader uppstår. Detta eftersom ledningsgruppen i Skånevård Kryh är kvinnodominerad då de består av 186 antal personer, varav 80,6% är kvinnor och 19,4% är män (se bilaga 1). I den här studien kommer fokus framförallt att ligga på kvinnodominerade organisationer och de förutsättningar, möjligheter samt hinder som kvinnor möter i sitt chefskap och sina karriärer, baserat på sex kvinnliga chefers egna erfarenheter och uppfattningar. Vidare att utifrån två

rekryteringskonsulters perspektiv bättre förstå hur Human Resources arbetar för att främja chefskarriär inom vården.

Tidigare forskning

I detta kapitel presenteras en övergripande bild av tidigare forskning, som vi anser vara relevant för våra frågeställningar samt ämne. Syftet är att kontrollera och analysera om vår undersökning stödjer tidigare forskning samt likaledes bidra med nya aspekter inom ämnet.

Genus

I slutet på 1900-talet började begreppet “genus” att användas i Sverige som ett sätt att tala om det sociala könet, till skillnad från begreppet “kön” som beskriver det biologiska könet, nämligen att vara man och kvinna. Genusforskare menar att begreppet genus är en social konstruktion, något som vi “gör” genom olika sociala processer. Genus handlar därmed om de normer, föreställningar samt egenskaper som samhället har skapat och som idag genomsyrar synen på manligt och kvinnligt sätt att vara (Liinason, 2008). Samhällsvetenskaplig forskning menar på att genus bör betraktas som en social struktur, vilket skapas av de uppfattningar som finns om de biologiska skillnaderna mellan kvinnor och män (Connell & Pearse, 2015: 25-26). Det är ett vanligt fenomen att i olika samhällen och kulturer överdriva biologiska skillnader samt kategorisera människor utifrån kön. Forskare brukar tala om begreppet könssegregation som innebär att män och kvinnor rumsligt skiljs åt på grund av deras kön. Inom arbetslivet innebär begreppet snarare att män och kvinnor delas upp på olika sätt i sina anställningar samt tilldelas olika uppgifter. Vissa yrken har även stämpats som typiskt kvinnliga och manliga, vilket skapar en arbetsstruktur samt signalerar till arbetsmarknadens aktörer vilket kön som förväntas att arbeta med respektive yrke (Reskin & Bielby, 2005). Bilmekaniker uppfattas därför som ett yrke för män medan försäljare i en smyckesbutik klassificeras som ett yrke för kvinnor (Maume & Houston, 2001).

Könsstereotyper och kvotering

I dagens samhälle tas många primära behov för givet såsom mat, sömn, vatten, tak över huvudet och istället kan fokus ligga på exempelvis självförverkligande och barnuppfostran. Under mänsklighetens historia existerade inte den förmånen, då människorna organiserade sin vardag utifrån att överleva och få en tillräcklig matproduktion. Tidigare forskning tyder på att

det har funnits skillnader i könsrollerna sedan långt tillbaka i tiden. Då var mäns styrka och snabbhet en fördel som gjorde dem mer lämpade till att jaga, medan kvinnor som var gravida hade svårt för den fysisk aktiviteten. De blev därmed naturligt att kvinnor stannade hemma och tog hand om barnen och hemmet, då man under mänsklighetens begynnelse ammade barnet till cirka tre års ålder på grund av näringsintag samt för att stärka immunförsvaret. Detta gjorde kvinnan mer reserverad från samhället och arbetet, då hemmet blev kvinnornas plats medan samhället blev männens arena (Billing, 2012: 17-18). I ett samhällsperspektiv blev därför kvinnan underlägsen i förhållande till mannen (Wiktorsson, 2016).

Könsstereotyperna som skapats genom historien formar samhället än idag och påverkar de attityder som finns om kvinnor och män (Palmquist, 2010). Idag präglas organisationer av att fortfarande vara "könsmärkta", vilket innebär att en del arbeten är mer lämpade för kvinnor medan andra arbeten är mer lämpade för män (Maume & Houston, 2001). De rådande könsstereotyperna genererar särskilda normer samt förväntningar på män och kvinnors beteende, vilket i sin tur ökar skillnaderna mellan de två könen (Gomér & Kermani Magham, 2013). Könsteoretiska psykologer förnekar inte att det finns skillnader mellan kvinnor och män genom deras diskursiva utgångspunkt. Eftersom kvinnor och män utför samt är intresserade av olika saker i samhället, blir det naturligt att könen skiljer sig åt. Detta är således viktiga element i det psykologiska fungerandet (Magnusson, 2005: 72).

I riksdagen har det debatterats om införing av kvotering på den svenska arbetsmarknaden, i samband med visionen om ökad fördelning av kvinnor för att främja jämställdhetsfrågan och på så sätt sudda ut oönskade orättvisor i samhället (Riksdagen, 2012). För att få en balans mellan könen infördes lagen om kvotering år 2008 i Norge, som innebär att styrelsen ska bestå av minst 40% kvinnor. Någon lag om kvotering finns ännu inte i Sverige (Thorburn, 2013), dock har en motion blivit inskickad till regeringen där två hemställanpunkter i anknytning till kvotering föreslås (Riksdagen, 2012).

Ledarskap

Ledarskap är ett mångtydigt begrepp med olika betydelser beroende på kontext och sammanhang. Ledarskap definieras huvudsakligen som en process varigenom en person har inflytandet över en sammansättning människor och har makten att påverka deras handlingar mot ett ömsesidigt mål (Denmark, 1993). I dagens samhälle förekommer det olika slags fördomar kring kvinnor och mäns sätt att leda. Det finns framför allt förutfattade meningar om att kvinnor är mer relationsorienterad och innehar andra egenskaper som bedöms vara

mindre önskvärda hos en ledare. Dessa föreställningar kring kvinnligt ledarskap har bland annat resulterat i att kvinnor uppfattas som sämre ledare än män, och har således svårare att nå de högre positionerna (Eagly & Karau, 2002). Dessutom påverkar könsstereotyperna som finns i samhället uppfattningen om att kvinnor inte besitter rätt kompetens för en ledarroll (Palmquist, 2010).

Role Congruity Theory förklarar två olika sätt som kvinnor hindras av könsstereotyperna. Teorin menar på att det finns deskriptiva samt preskriptiva aspekter, och att de deskriptiva syftar på hur kvinnor uppfattas vara medan de preskriptiva avser hur en kvinna bör vara. De negativa konsekvenserna av dessa två aspekter blir att fördomar kring kvinnors egenskaper skapas, som i sin tur påverkar att kvinnor betraktas som mindre kapabla till att vara ledare. Den kompetens och egenskaper som behövs för att lyckas som ledare associeras i större grad till den manliga stereotypen, vilket resulterar i att få kvinnor når de högre positionerna inom arbetslivet (Palmquist, 2010).

Maktförhållanden

Kvinnans status och ställning i samhället formades under historien och är något som lever kvar än idag. Sedan långt tillbaka i tiden har kvinnor varit underordnade männen som suttit på den övergripande makten (Billing, 2012: 35-36). Genom tiderna har kvinnor behandlas som mindre värda än männen och har därmed fått genomgå olika sorters förtryck och orättvisor. Rösträtt är ett exempel på ett slags förtryck och en rättighet som kvinnan tidigare inte hade. Maktbalansen mellan män och kvinnor i Sverige har dock jämnats ut, men är ännu inte helt i balans på vissa områden, framför allt inom arbetslivet (Länsstyrelsen, 2011). Ännu idag genomsyras arbetsmarknaden av en maktstruktur där männen har övertaget och där kvinnor fortfarande främst är underordnade. Eftersom män oftast befinner sig på ledande positioner inom mansdominerade yrken, exempelvis inom bankväsendet, blir det därför logiskt att förväntningar finns på att männen ska göra karriär. Detta till skillnad från kvinnorna, vars erfarenhet är mer varierande jämfört med männens, som således resulterar i en osäker och begränsad framtid. Därav har samhället förväntningar på männen medan det istället finns förhoppningar för kvinnorna om att de ska fortsätta få en karriär. Karriär kan därför bli könsmärkt och ge uttryck i maktrelationen mellan kvinnor och män på företagen (Lindhag, 2009).

Leaky Pipeline

Kvinnor är i dagens samhälle underrepresenterade i vetenskap-, teknologi-, matematik- och energiföretagen (Blickenstaff, 2005). Det finns många diskussioner och förklaringar till varför män och kvinnor befinner sig på olika positioner i arbetslivet. Enligt Wimby och Gillholm (2014) är teorin Leaky Pipeline kopplat till att kvinnors karriärvägar kan liknas vid en rörledning som läcker. Begreppet syftar att kvinnor som har avslutat sina studier på en avancerad nivå, tenderar att falla bort från karriär avanceringen. Slutet på röret symboliserar de högre positionerna och där förekommer inte kvinnor i lika stor utsträckning som i början av röret, i jämförelse med de män som lyckats ta sig igenom. En källa till detta fenomen är valet mellan karriär och familj, där många kvinnor inte har möjligheten att kombinera dessa två och missar således chansen att nå toppen. En annan anledning som identifierats är bristen på stöd från andra individer som besitter en chefsposition och som kan ge motivation till att våga klättra i karriären. Studier som gjorts tyder på att män har högre självförtroende och vågar dessutom ta mer risker, vilket i sin tur gör att de återfinns på de högre positionerna mer än vad kvinnor gör. En tredje orsak är kvinnors låga förväntningar på sina karriärer, vilket innebär att kvinnor vanligen är tillfredsställda med den positionen de har och på så sätt har de inte några ambitioner om att försöka uppnå en högre position i arbetslivet. Ett problem med det låga antalet kvinnor på ledande positioner är att andra kvinnor inte vågar ta steget mot en högre nivå, då där inte finns många förebilder att se upp till och inspireras av. En slutlig komponent i Leaky Pipeline är exkludering och isolering (Wimby & Gillholm, 2014).

Fenomenet homosocialitet är ett begrepp som används till att förklara varför män dominerar de ledande positionerna i arbetslivet. Homosocialitet förklaras genom att män identifierar och söker sig till andra män. På så sätt skapar männen en mansdominerad kultur som kvinnorna utesluts från. Detta är ett fenomen som uppkommit genom påverkan från samhället och skapar i sin tur den maktstruktur som idag kan ses i arbetslivet (Wimby & Gillholm, 2014).

Glastak

Trots att det finns en stor andel kvinnor som är anställda inom vården, förekommer det en brist på kvinnliga chefer i ledande positioner inom andra branscher, således är "glastaket" en bidragande orsak till denna brist. Det finns attityder och fördomar kring den kvinnliga samt manliga rollen i samhället, där majoriteten av män skulle känna sig obekväma med att vara underlägsen en kvinnlig ledare. Detta eftersom män anses som mer önskvärda som lednings

kandidater. Kvinnor klassificeras däremot som osäkra, känslamma, mindre kunniga samt inkapabla till att ta kritik. Vidare när de innehar högre positioner uppfattas de däremot som "hårda" och inte som "kvinnliga", således måste en kvinna sticka ut från män med samma kvalifikationer för att kunna nå högre ledningspositioner (Wiggins, 2017).

Ett annat hinder för kvinnor är diskriminering. Fördomar mot kvinnor är ett resultat av bristande erfarenheter av att arbeta med kvinnor, dessutom påverkas fördomarna av uppfostran i uppväxten (Wiggins, 2017). Kvinnor uppfattar glastaket som ett stereotypot då de upplever begränsningar och en rad hinder för deras framgång i karriären (Ezzeden, Budworth & Baker, 2015). Trots dessa hinder bryter en del kvinnor igenom glastaket och når de högre positionerna. Inom vården består majoriteten av kvinnor som innehar yrkesrollen undersköterska och sjuksköterska, vanligen börjar kvinnor att arbeta som undersköterska för att sedan avancera i hierarkin (Wiggins, 2017).

Trots det befintliga glastaket, som kan beskrivas som "en osynlig barriär som hindrar kvinnor från att stiga över en viss nivå i ett företag", kan även familjelivet ha en stor påverkan. Detta kräver i sin tur mycket tid och energi då kvinnor fortfarande tar det främsta ansvaret för barnomsorgen. Kvinnor föreslår att förskoletider borde vara flexibla samt förlängas för att säkerställa barnomsorgen, således kan ekonomiskt stöd erbjudas av staten för att dels underlätta bördan, dels förbättra balansen mellan arbetsliv och privatliv.

Bristen på kvinnliga förebilder och mentorer samt lågt självförtroende är även hinder för kvinnor att göra karriär. Fenomenet "klibbigt golv" refererar till faktorer som håller kvinnor i lägre löner än män (Schueller-Weidekamm & Kautzky-Willer, 2012). På dagens arbetsmarknad är således lönerna i kvinnodominerade företag lägre jämfört med mansdominerade företag. Men i takt med att kvinnors kompetens efterfrågas jämnas löneskillnaderna ut och därför finns det inte lika stora klyftor som tidigare (Brynin & Perales, 2016). De olika yrkesvalen samt fördelningen av män och kvinnor förklarar den stora delen av könsskillnaden i lönerna (Correll, 2001).

Familjeliv och arbetsliv

Som tidigare nämnts, har män och kvinnor historiskt sett haft olika uppgifter i samhället. Kvinnan har haft huvudansvaret för barnuppfostran och hemmet medan mannen varit ansvarig för försörjningen av familjen. Idag är däremot båda könen i lika stor utsträckning delaktiga på arbetsmarknaden, men fortfarande existerar uppfattningar om att kvinnan ska ha det generella ansvaret över familjen och hemmet. Studier som har gjorts menar på att ansvaret

kan ha en stor inverkan på att kvinnor är underrepresenterade på de ledande positionerna i arbetslivet (Gomér & Kermani Magham, 2013).

Begreppet “work-family conflict” refererar i allmänhet till den konflikt som uppstår mellan arbetsliv och familjeliv för kvinnor, då kraven från de två sfärerna krockar med varandra (Netemeyer, Boles & McMurrian, 1996). Faktorer såsom brist på flexibilitet, långa arbetsdagar och stress har en bidragande roll till att dessa konflikter uppstår (Gomér & Kermani Magham, 2013).

På grund av de normer och föreställningar som finns kring kvinnans roll i hemmet upplever kvinnor i högre grad än män en svårighet att hitta balans mellan sitt arbete och privatliv (Peters, den Dulk & van der Lippe, 2009). Samtidigt upplever kvinnor press över att behöva bevisa sin kompetens och leverera på arbetsplatsen. En viktig komponent för att lyckas i sin karriär som kvinna är att kunna hantera både den traditionella rollen i hemmet likaså sin yrkesroll (Mani, 2013). Tidigare studier påvisar att kvinnor tenderar att prioritera och lägga mer tid på familjelivet framför arbetet då de upplever en större arbetsbelastning än män, vilket i sin tur medför en minskad chans för en chefskarriär (Gomér & Kermani Magham, 2013).

Syfte

Syftet med vår uppsats är att studera och belysa kvinnors möjligheter till karriär inom Region Skånes organisation för hälso- och sjukvården. Vi intresserar oss för hur könsfördelningen av kvinnliga chefer i Skånevård Kryh ter sig och vill undersöka varför dessa skillnader uppstår. Vi vill belysa kvinnors möjligheter samt hinder att anta högre positioner inom vården, baserat på sex kvinnliga chefers egna erfarenheter och uppfattningar. Vidare att utifrån två rekryteringskonsulters perspektiv bättre förstå hur Human Resources arbetar för att främja chefskarriär inom vården.

Frågeställningar

- Hur upplever en grupp kvinnor inom Region Skåne att vägen till chefsposition har påverkats av den anledningen att de är kvinnor?
- Vad är anledningen till den höga andelen kvinnliga chefer inom vården?
- Hur arbetar Human Resources för att främja kvinnors chefskarriär inom vården?
- Vilka möjligheter finns för kvinnor inom vården att nå högre positioner?
- Vilka hinder finns för kvinnor inom vården att nå högre positioner?

Metod

Forskningsansats

Studien har använt sig av en kvalitativ metod, då det ansågs mest lämpligt i förhållande till problemområdet eftersom uppsatsen ämnade få en djupare förståelse för urvalsgruppens erfarenheter, känslor samt upplevelser inom området. Vi har valt att använda oss av semistrukturerade intervjuer, med en intervjuguide som underlag (se bilaga 2). Denna modell gav utrymme för följdfrågor och öppnade upp möjligheten för nya aspekter och perspektiv där det var subjektet som styrde. Genom att vi använde oss av en flexibel intervjuprocess varierade ordningsföljden av frågorna. Enligt Bryman (2011) är det viktigt att fokus placeras på vad subjektet anser vara viktigt, det vill säga intervjupersonernas upplevelser och erfarenheter (Bryman 2011: 206, 415). En kvalitativ forskningsmetod kan ibland sakna omedelbar klinisk relevans, eftersom fokus vanligtvis placeras på erfarenheter från ett mindre antal deltagare (Edwards & Kaimal, 2016).

Bakgrund

De valda organisationerna i undersökningen är Skånevård Kryh samt Vård- och Omsorgsförvaltningen i Helsingborgs stad. Skånevård Kryh är en av Regions Skånes fyra hälso- och sjukvårdsförvaltningar som arbetar med akut- och planerad sjukvård i olika delar av Skåne (Region Skåne, 2017). Vård- och Omsorgsförvaltningen är en kommunal verksamhet som arbetar med omsorg om äldre och personer med funktionsnedsättningar, där bland annat rekryteringsprocesser av vikarier, tillsvidareanställda och chefer utformas och genomförs (Helsingborgsstad, 2014).

Deltagare

Vi har framförallt fokuserat på kvinnors karriärmöjligheter inom vården därför har urvalet bestått av fem kvinnliga chefer, på olika nivåer såsom förvaltningschefer och verksamhetschefer med olika ansvarsområden. Kriterierna var; kvinnor mellan åldrarna 25-60 år som innehar en chefsposition samt arbetar inom vården i Region Skåne. Två rekryteringskonsulter i Vård- och omsorgsbranschen deltog också i studien, varav en man och en kvinna. För att kunna ställa upp som rekryteringskonsult i studien var kriterierna; man eller kvinna mellan åldrarna 25-60 år som rekryterar personer till yrken inom vården. Den valda

branschen i uppsatsen ingår i den offentliga sektorn i Sverige. Urvalet gjordes med syftet att få en bred förståelse av kvinnors erfarenheter och upplevelser på chefspositioner inom vårddyrket.

Instrument

Under intervjuerna användes en inspelningsapplikation på mobiltelefonen med röstförvrängare, för att säkerställa att intervjupersonerna var helt anonyma i vår undersökning. Vid intervjutillfället närvarade två intervjuare, varav den ena ställde frågor medan den andra iakttog samt antecknade på skrivblock. Att vara två intervjuare har haft fördelen att efter intervjun kunnat diskutera tolkningar och åsikter, men samtidigt nackdelen att intervjupersonen kunnat känna sig underlägsen och trängd (Repstad, 1999: 85-85).

Procedur

Vår undersökning började med en insamling av intervjupersoner via kontakter, där flertalet kvinnliga chefer och rekryteringskonsulter fick förfrågan att ställa upp. Vidare svarade fem kvinnliga chefer samt två rekryteringskonsulter på förfrågan. Detta utgjorde vårt urval. Plats och tid anpassades efter intervjupersonernas önskemål, vilket var på varje individs kontor, för att skapa en avslappnad miljö samt för att underlätta för intervjupersonerna. I början av genomförandet blev intervjupersonerna informerade om etiska aspekter såsom anonymitet, frivillighet att ställa upp, att frågorna besvaras på egen vilja samt att det fanns möjlighet att kontakta oss efteråt för vidare frågor eller funderingar kring studien. Därefter skrev intervjupersonerna sin underskrift på ett skriftligt informerat samtycke tillsammans med forskarnas- och handledarens underskrift. Under genomförandet ställde den ena forskaren frågor utifrån intervjuguiden samt det som intervjupersonen valde att fokusera på, medan den andra forskaren spelade in och antecknade. I slutet av intervjun frågade forskaren om intervjupersonen hade något att tillägga som ansågs vara viktigt i undersökningen, om denne inte hade något att tillägga avslutades intervjun och inspelningen. Intervjuerna varade mellan 20-45 minuter. Inspelningarna transkriberades därefter av de två forskarna och analysen av materialet bearbetades genom en kritisk diskursanalys, som sedan sammanställdes i form av en rapport.

Analys

Vi har valt att använda oss av en kritisk diskursanalys, då vi har ett inbyggt maktperspektiv i

vår frågeställning. Diskursanalys används för att analysera data utifrån att finna mönster och teman, det innebär att språkliga uttryck studeras från intervjuer samt att dessa kan uttryckas på olika sätt och hur det skiljer sig mellan varandra (Alvesson & Sköldberg, 2007: 281-283). Kritisk diskursanalys vill i sociala sammanhang undersöka relationerna mellan diskursiv praktik och social utveckling empiriskt. Analysen har ett kritiskt angreppssätt och står på samma sida som de undertrycka grupperna i social förändring (Philips & Jørgensen, 2000). En kritisk diskursanalys ansågs vara rätt för vår studie då fem kvinnliga chefer med olika ansvarsområden, erfarenheter och åsikter intervjuades. Genom en kritisk diskursanalys har intervjupersonernas språk analyserats; hur de har formulerat sina meningar, i vilket sammanhang vissa teman togs upp samt om sociala konstruktioners innebörd.

Etik

Vi har utformat ett informerat samtycke med information som alla deltagare samt intervjupersoner har skrivit under innan intervjun. Deltagarna har fått informationen både muntligt och skriftligt, om att det är frivilligt att ställa upp i undersökningen och att bli intervjuad. Vidare att deltagarna när som helst kan hoppa av undersökningen och att resultatet av uppsatsen kan skickas via mail vid intresse. Vid behov kommer en debriefing att genomföras, detta genom att boka in en träff med varje enskild deltagare, där de har möjlighet att ventileras. Deltagarna har våra kontaktuppgifter i de fall att frågor uppstår kring studien och kan kontakta oss för mer information. Vidare har alla personuppgifter om deltagarna behandlats konfidentiellt i enlighet med bestämmelser i Sekretesslagen (2009:400). Detta genom att inga namn förekommer i rapporten och att en röstförvrängare användes vid inspelningen under intervjutillfället. I den mån vi har använt citat i vår rapport, har vi inledningsvis kontaktat deltagaren för ett godkännande. Vi har inte utfört något experiment på deltagarna som kan ha skadat dem fysiskt eller psykiskt.

Resultat

Bakgrundsinformation om intervjupersonerna

Eftersom intervjupersonerna har varit anonyma i studien är alla namn fingerade. De kvinnliga cheferna har fått tilltalsnamnen Sara, Lisa, Lena, Kristina och Ulrika samt rekryteringskonsulterna har fått tilltalsnamnen Johanna och Karl.

Resultat redovisningens disposition

Strukturen på resultatdelen följer våra frågeställningar samt frågor i intervjuguiden.

Uppbyggnaden utgår från svaren från intervjuerna, där ett fåtal citat förekommer från de olika intervjupersonerna. Resultatet av vår undersökning av de kvinnliga chefernas åsikter kommer att jämföras med tidigare forskning och teorier om ämnet jämställdhet i arbetslivet i resultatdiskussionen.

Hur upplever en grupp kvinnor inom Region Skåne att vägen till chefsposition har påverkats av den anledningen att de är kvinnor?

Under intervjuerna fick de olika cheferna beskriva hur deras karriärväg har varit och om de någon gång upplevt att de behandlats annorlunda på grund av sitt kön. Övervägande antal respondenter svarade att de haft en fördel med att ha blivit tillfrågade om en chefsposition utefter deras kompetens och har därmed inte strävat efter att nå en högre befattning.

Majoriteten av de intervjuade cheferna menade på att de haft en ganska enkel och stabil väg mot toppen och aldrig upplevt att de blivit bemötta på ett annorlunda sätt på just grund av att de är kvinnor. Lisa (personlig kommunikation, 9 november, 2017), som är en utav de chefer som haft denna upplevelse, konstaterar att det i vissa situationer till och med varit en fördel för henne att vara en kvinna:

“Jag uppfattar ju aldrig att jag är bemött annorlunda för att jag är kvinna, jag kan ibland ha en fördel att vara kvinna i manliga sammanhang för att jag får ofta rätt mycket plats. Det är inte så svårt att bli lyssnad på, och det kan också beror på att det är könet och det kan också bero på att man har en kunskap”

Intervjupersonerna fick även svara på frågan om de trodde att det skulle vara någon skillnad om de istället hade avancerat i en mansdominerad bransch. Flertalet av cheferna svarade att det hade varit svårare att nå de högre positionerna, eftersom konservativa män är ett starkt hinder. De hade troligtvis fått kämpa mer för att nå toppen än vad de har gjort inom sin nuvarande bransch, som är kvinnodominerad. Ulrika uttalade sig om att hon i vissa sammanhang upplever ett behov av att leverera och arbeta hårdare, men att det inte kan förklaras av hennes kön, utan att det snarare kan bero på hennes egenskaper och personlighet. Sara nämnde även i sin intervju att hon i vissa sammanhang har upplevt att hon fått bevisa lite mer av sin kompetens då det funnit män med konservativa attityder kring kvinnans roll, men att detta inte varit ett särskilt stort problem för henne.

Vad är anledningen till den höga andelen kvinnliga chefer inom vården?

Under intervjuens gång fick de deltagande personerna svara på frågan om den höga andelen kvinnliga ledare inom vården och varför de tror att många kvinnor generellt söker sig till vården. Flertalet av intervjupersonerna menade att det ligger i kvinnans ursprung på så sätt att det blir en känsla av att det är ett kall. Påverkan av gamla traditioner och roller, såsom att kvinnan ska ha ett mer omhändertagande och vårdande arbete kom även på tal. Följande citat av Johanna (personlig kommunikation, 7 november, 2017) avspeglar samtliga sju intervjupersoners svar:

“Ja, jag undrar om det är det här tillbaka till grottmänniskan så att säga, vårdande, omhändertagande och att tänka på andra. Dem så att säga bra fina kvinnliga egenskaperna som finns, att en kvinna kanske känner sig mer komfortabel att vara chef inom vård och omsorg, mjuka värden.”

Några av intervjupersonerna diskuterade om arbetstider samt lön kan ha en betydelse att fler kvinnor i större utsträckning söker sig till vården än män. Framför allt syftar de på att kvinnor strävar efter arbeten som ger möjlighet till extra timmar, jour och även extra på lönesidan. Medan Karl å andra sidan menade att det är fler kvinnor inom vården eftersom män inte lockas av yrket på samma sätt samt att män inte tycker det är lika prestigefyllt och välbetalt. Följaktligen nämnde Lisa att hon under hennes uppdrag i andra länder fick erfarenheten att majoriteten av männen hade ett läkaryrke och befann sig således högre upp i hierarkin medan det inte förekom att någon man hade yrket som sjuksköterska. Detta ansågs inte vara tillräckligt välbetalt och tillfredsställande arbete för en man. Lisa påstår att kulturen och könsroller har en stor påverkan hur det skiljer sig i andelen kvinnliga och manliga ledare inom vården. Följande citat är från Lisa (personlig kommunikation, 9 september, 2017):

”Om du tittar på läkarutbildningen nu är 50 % av dem som söker till läkare är kvinnor, förr var det 80 % män och 20 % kvinnor. Det är ju en kulturreisa att vända om, lite som det vi har pratat om, om du är kvinnlig läkare och så går du jour, det innebär att du behöver en stabilitet runt omkring familjen. Det är ju en liten omställning i attityd, det här att vi inte kan jobba 100 % alltid till exempel”.

Något som blir tydligt i flertalet av svaren från respondenterna är att det till stor del handlar om intresset. Kvinnor är mer intresserade av ett vårdande yrke jämfört med män vilket kan påverkas av vilka yrken som förekommer i släkten. Exempelvis om det finns en mamma som är sjuksköterska väljer dottern oftast att gå i samma fotspår. Johanna (personlig kommunikation, 7 november, 2017) konstaterar även att tryggheten och stabiliteten i

vårdverksamheten kan vara en annan bidragande faktor till att kvinnor är en majoritet inom vård- och omsorgsbranschen:

“Ibland tänker jag såhär, kvinnor är mer benägna till trygghet, att söka trygghet, stabilitet, man ska föda barn, man ska hålla på med någon slags trygg verksamhet med familj och sånt. /.../ Det är en helt egen uppsats varför det är så, och det privata näringslivet är lite snabbare, lite kanske snabbare karriär, lite snabbare vändningar, mycket mer förändringar och lite mindre trygghet. Men har traditionellt sätt kanske inte behövt tänka lika mycket på trygghet.”

Sara uppmärksammade att en chefsposition inom vården är krävande och att detta är en anledning till att fler kvinnor än män återfinns i dessa positionerna. Hon menade att det är ett avancerat arbete att vara chef och att kvinnor är uthålligare samt klarar av att ta på sig mer arbete än män. Tidigare var majoriteten av läkarna män, medan det idag har jämnats ut. De vill göra sin karriär och “sitta och chefa” men utan att behöva utföra det hårda arbetet.

Lena påpekade också att hon idag ser en förändring på läkarsidan eftersom det historiskt sett har varit fler män som har haft ett läkaryrke, men att det i dagens samhälle har skett en ökning av kvinnor som söker till läkarutbildningen. Däremot tar Lena upp exempel att det inte befinner sig många kvinnor i yrken såsom snickare, betongarbetare och poliser, eftersom dessa ses som typiskt manliga yrken. Lenas citat (personlig kommunikation, 9 november, 2017) avspeglar att kvinnor kan ha enklare att göra karriär inom vården jämfört med i mansdominerade företag. Såhär sade hon:

“Där har jag ju aldrig testat att vara, i en typisk manlig värld, då skulle jag säkert ha svarat annorlunda, att man får mer kämpa och slå sig fram för att göra karriär som kvinna.”

Hur arbetar Human Resources för att främja kvinnors chefskarriär inom vården?

Båda rekryteringskonsulterna förmedlade en uppfattning om att de inte vill tänka kön i utformningen av rekryteringsprocesser, men Johanna påstod att eftersom den rådande obalansen kring kön fortfarande består i dagens samhälle är det viktigt att ta hänsyn till genusperspektivet för att sträva efter att uppnå en balans på arbetsmarknaden. Följande citat av Johanna (personlig kommunikation, 7 november, 2017):

“För i strävan mot balansen och mixen ligger det ju alltid då att man behöver ha det man inte har. Men man får inte göra avkall på lämpligheten, så man måste ha det med sig hela tiden. Men det är klart att vi ska välkomna och sträva efter balansen och då kanske man kan ta in en man som är lite mindre lämplig, till exempel i

kompetens säger vi, lite färre år erfaren eller någonting, för att rusta den. För att få in den här mannen, inte för sin egen skull utan för alla andras skull, han har kanske ett annat perspektiv som de här kvinnliga cheferna behöver.”

Karl förmedlade åsikten att tankarna om kön och jämställdhet vid annonseringen av chefspositioner utgår från att det är tillgängligt för vem som helst att söka tjänsterna oavsett kön eller etnisk bakgrund. När han har annonserat för chefspositioner har således annonsen inte riktas på något sätt för att locka fler av det ena könet eftersom det är många som söker, vid urvalet prioriteras personens kompetens och därmed inte deras kön.

Johanna fick frågan hur man kan tänka kring att motivera fler kvinnor att söka chefspositioner inom mansdominerade yrken. Hon menade för att främja kvinnors chefskarriär måste rekryteringskonsulter redan innan utformningen av annonsen reflektera kring i vilka kanaler målgruppen som eftersöks tillhör. Vidare menar hon att annonsen synliggörs hos den målgrupp av kvinnor eftersöks samt vid utformningen förmedla detta. Följande exempel ges av Johanna (personlig kommunikation, 7 november, 2017):

“Går man ut på någon ingenjörslinje till exempel och kanske på något vis ut och pratar på någon sådan bland studenter, lockar dom där. Jag tror det är lite sent när annonsen är ute, jag tror att man behöver om man är ett företag med mycket män, jag menar vi har ju IT-branschen till exempel eller motorbranschen och så, då kanske man ska marknadsföra sig och vara proaktiv långt innan för att få mer kvinnor som söker, för att få upp och göra sig ett varumärke även bland den kvinnliga målgruppen ingenjörer eller vad det nu är man ansöker, så att kanske när annonsen ska gå ut kan det vara lite sent, men men det går ju att försöka och det går kanske att vända sig till, jag menar varför inte göra lite nya angrepp (...) Det gäller att synas för dom här duktiga kvinnorna som finns ute som tänker hmm kanske ska söka det här jobbet i alla fall.”

Vilka möjligheter finns för kvinnor inom vården att nå högre positioner?

Under intervjutillfället fick de kvinnliga cheferna besvara vilka möjligheter de har stött på under sina karriärer för att nå de högre positionerna. Sara uttalade ett intresse för att det finns stora möjligheter i dagens samhälle för kvinnor att nå högre positioner, i jämförelse med hur det såg ut för 10 år sedan. Det finns kvinnor på höga poster eftersom deras CV består av relevanta utbildningar och erfarenheter samt är de väldigt kompetenta. För att fler kvinnor ska våga söka chefspositioner ansåg Sara att de måste sluta vara stränga mot sig själva och att rekryteringskonsulter bör ta hänsyn till att även kvinnor som inte har ett komplett CV har stor chans till att bli väldigt bra chefer.

Johanna (personlig kommunikation, 7 november, 2017) delade uppfattningen om att kvinnor i Sverige geografiskt sett har stora möjligheter att nå högre positioner:

“Jag tror ju även här eller i det här området att vi har så himla goda förutsättningar att trivas om man är kvinnlig chef i det här landet. Jag kan inte annat än att jämföra med större, jag menar internationella kvinnliga chefer tror jag generellt sett har det tuffare, jag tror dem blir mer hårt åtgångna från männen, mer trampade på. Jag tror verkligen dem behöver vara ännu tuffare än svenska kvinnliga chefer, jag tror faktiskt vi har det ganska bra som kvinnor i Sverige om vi vill nå framgång och vara chefer”.

Flertalet av intervjupersonerna beskrev att kvinnor i dagens samhälle har goda möjligheter till att inta sig chefspositioner men trots detta besitter en högre andel män på chefspositioner jämfört med medarbetarna generellt. Lena skiljde sig något i att hon ansåg att det kan vara svårt för vissa kvinnor att nå högre positioner men att det handlar mer om yrkeskompetensen och professionen, således att det kan vara mer komplicerat att leda läkare i vissa specialiteter. Det är mer accepterat att inneha en chefsutbildning, utan att ha en läkarutbildning, på en högre nivå som exempelvis en förvaltningschef.

Vilka hinder finns för kvinnor inom vården att nå högre positioner?

Under intervjutillfället fick de kvinnliga cheferna besvara vilka hinder de har stött på under sina karriärer för att nå de högre positionerna. Sara menade att kvinnor är ett hinder i kvinnodominerade organisationer, då starka kvinnor inte klarar många av samma kön. Män klarar konkurrens bättre än vad kvinnor gör, vilket kan bero på rollen som ledare eller att de inte har rätt profil för uppdraget.

Det avspeglar även Ulrikas svar om att ett stort hinder för kvinnor är konkurrens kvinnor emellan, detta eftersom hon påstod att kvinnor inte är lika bra på att lyfta varandra på samma sätt som männen. Johanna påstod att ett hinder kan vara att det finns stora grupper av män som har konservativa tankar kring kvinnor ute i arbetslivet i exempelvis EU, de blir därmed skrämda när det kommer en stark kvinna och har svårt att släppa fram henne. Denna åsikt delade även Sara som berättade om en erfarenhet av en maktkamp där hon mötte en konservativ man som inte kunde ta del av hennes idéer och som ifrågasatte om hon var på rätt plats, där hon var tvungen att “slå sig fram” samt våga stå på sig för att få sin röst hörd.

Flertalet svarade att en utmaning också har varit att majoriteten av intervjupersonerna inte har haft en lärarytbildning i grunden. De underordnade inom vården visar sig inte ha samma

respekt för en kvinnlig chef som är sjuksköterska i grunden. Läkare vill ha läkarchefer. Därför menar de att yrkesrollen är ännu starkare inom vården än könet. Detta var intervjupersonerna överens om. De delade även liknande erfarenheter av att ingen har blivit trakasserad i sitt arbetsliv på grund av sitt kön.

Intervjupersonerna skiljde sig däremot åt i sina resonemang kring hur deras karriärer har påverkat deras familjeliv. Lisa menade att kvinnorna har en dubbel belastning att ta hand om familjen, barnen och att det inte är jämlikt i hemmet. Hon betonade att hon har fått offra en del av sitt privata liv för att kunna ta sig an sin chefsposition på bästa sätt. Hon menade således även att hon har hört att det är lågt i tak, att det är svårt att få möjligheter för kvinnor men att det inte är något som hon själv har varit med om. Lena åsyftade att det har varit en hög belastning med arbetsuppgifter genom att arbeta som chef, som således har påverkat fritiden och familjelivet, men samtidigt prioriterar hon det väl och hon menar att hon inte varit en bättre mamma om hon hade jobbat mindre. Sara betonade tydligt att hon alltid har gjort sin familj delaktiga och låtit dem vara med i besluten om att anta nya uppdrag, vilket har gjort att de alltid har kompromissat och varit överens. Följande citat av Ulrika (personlig kommunikation, 10 november, 2017):

“Det är ju ett val man gör när man går in i en chefsposition. Mina barn var små när jag blev chef. Och det är klart dom har ju oftast sagt “du jobbar för mycket” (...) Jag har varit av den uppfattning, och det tror jag också mina barn har känt att och överhuvudtaget familj och vänner allting, att man blir en bättre människa själv om man trivs med det jobb man gör.”

Karl förmedlade också uppfattningen om att ett hinder för kvinnor att inneha de högre positionerna kan vara i samband med kvinnors ledighet vid barnafödelse, eftersom det kan medföra att kvinnor får en längre lucka i sitt CV och kan således hamna efter i utvecklingen. Även att de traditionella stereotyperna lever kvar i dagens samhälle.

Diskussion

Denna uppsats ämnade undersöka kvinnors möjligheter till karriär inom hälso- och sjukvården och belysa varför kvinnor väljer att göra karriär inom vården. Resultatet från vår kvalitativa undersökning visade att kvinnor som besitter chefspositioner beskriver att de tror att fler kvinnor intar chefspositioner eftersom det allmänt sett är fler kvinnor som arbetar inom vården, på olika nivåer i hierarkin. Detta visar sig även i ledningsgruppen i Skånevård

Kryh eftersom de består av 186 antal personer, varav 80,6% är kvinnor och 19,4% är män (se bilaga 1).

Majoriteten av de kvinnliga cheferna under intervjun sade att de inte strävade efter att bli chefer i sina karriärer. Utifrån iakttagelser av deras framgång i sitt arbete från högre uppsatta chefer, blev de sedan erbjudna en chefsposition. En mindre andel av de kvinnliga cheferna berättade att de ibland har fått kämpa extra mycket som kvinna för att få sin chefsposition. Berättelserna var relaterade till att de har fått konkurrera med konservativa män som varit emot starka kvinnor. Vi kan därför dra slutsatsen att det troligtvis är mer vanligt att kämpa hårdare som kvinna om man ska avancera i en mansdominerad organisation.

Resultatet visade även att de kvinnliga cheferna inte hade några erfarenheter av att ha blivit annorlunda behandlad av den anledning att de är kvinnor, utan snarare att det handlar om den yrkeskategori som de tillhör, det vill säga att de i grunden är sjuksköterskor och inte läkare. Därför kan vi dra slutsatsen att på chefspositioner inom vården ligger fokus inte på könet utan istället på professionen.

Vidare diskuteras om det hade varit en fördel för kvinnor att göra karriär genom att införa kvotering. Det kan vara nödvändigt för att motverka diskrimineringen, samtidigt som det kan vara kränkande för kvinnor att inte få en objektiv bedömning av sina kvalifikationer, utan istället bli bedömd utifrån sitt kön. Detta kan också vara kränkande för männen eftersom deras kvalifikationer kan bedömas som mindre värda (Dahlgren, 2011).

Utifrån materialet framkommer det att kvinnor i Sverige på makronivå har stora möjligheter att anta chefspositioner, men trots detta finns stora skillnader av fördelning av kön på mikronivå när det väl kommer till rekrytering av chefspositioner. Män besitter fler chefspositioner eftersom tidigare forskning menar att det finns förväntningar av en man, medan samhället har förhoppningar på att en kvinna ska fortsätta göra karriär efter familjbildning (Lindhag, 2009). Dessa föreställningar påverkar vårt sätt att se på arbetslivet och hur vi uppfattar maktförhållanden. Det kan vara en bidragande faktor till minskad möjlighet i riktning mot chefskap för kvinnor i arbetslivet. Eftersom en övervägande del av intervjupersonerna upplever goda karriärmöjligheter, men anser att det finns hinder som motverkar möjligheterna och att karriärvillkor fortfarande belönar män, kvarstår ojämställdheten i arbetslivet.

Ytterligare faktorer som kan vara ett hinder för kvinnor att avancera i sin karriär utifrån tidigare forskning samt vår undersökning är andra starka kvinnor, konservativa män, luckor i CV:t, familjelivet, glastaket och maktförhållanden. Vi kan konstatera att könsroller och stereotyper spelar stor roll och påverkar kvinnors möjligheter att göra karriär. Vidare eftersom

tidigare forskning tyder på att det har funnits skillnader i könsrollerna sedan långt tillbaka i tiden, då männen har besittit makten medan kvinnorna varit underordnade (Billing, 2012: 35-36). Vi kan därmed dra slutsatsen att detta kan utgöra hinder för kvinnor att avancera i arbetslivet, eftersom människor har föreställningar om kvinnligt och manligt.

Genom Leaky Pipeline läcker kvinnor ut eftersom de bland annat inte får tillräckligt med stöd, förebilder, hjälp med familjelivet och inte heller har haft aspirationer om att göra karriär (Wimby & Gillholm, 2014). I vår undersökning uttalar sig de kvinnliga cheferna dock att de har haft stöd från deras familjer, förebilder och motivation i sin karriär, därför kan begreppet "leaky pipeline" inte appliceras som ett hinder i vår studie, men är troligtvis vanligare i en mansdominerad organisation. Här krävs en åtgärd att hjälpa kvinnor att hantera dessa hinder, exempelvis få erbjudet barnpassning i samband med arbetet och att få förebilder. Återigen har familjelivet en stor påverkan då det bildas luckor i CV:t och därmed är det viktigt att rekryteringskonsulter utökar sina kunskaper om vilka hinder som uppstår för kvinnors karriärmöjligheter. Detta för att främja att fler kvinnor når högre positioner i arbetslivet.

Slutligen varför kvinnor väljer att göra karriär inom vården kan bland annat bero på intressen, lön- och arbetstider. Intressen utgör en bidragande orsak till att fler kvinnor väljer omvårdnadsyrken, möjligen eftersom tidigare forskning visar på att kvinnor historiskt sett har varit mer omhändertagande och har tagit hand om barnen mer jämfört med män. Således hade männen den fysiska förmågan att arbeta vilket möjligen gör att de fortfarande idag intresserar sig mer för fysiska arbeten, som exempelvis bygg och teknik branscherna (Thorburn, 2013).

Kvinnor antas vara mer uthålliga jämfört med män och eftersom det är krävande att vara chef inom vården, kan det vara en anledning till den majoritet av kvinnor som har chefspositioner inom vården. Därmed kan vårt resultat ge stöd i tidigare forskning vad gäller kvinnor och mäns yrkesval (Reskin & Bielby, 2005).

Eftersom vården är en kvinnodominerad bransch kan vi dra slutsatsen att många kvinnor väljer att göra karriär inom vården med anledningen att kvinnor finner motivation, ser möjligheten i att andra kvinnor når högre positioner och vill göra likadant. Likt att män söker sig till män genom att de identifierar sig med dem vilket skapar mansdominerade kulturer, där begreppet homosocialitet är centralt.

Styrkan i vår studie är att vi riktar fokus enbart på kvinnornas upplevda åsikter och erfarenheter, för att få en djupare bild av deras värld inom ett avgränsat område. Vi har haft direkt och personlig kontakt med alla intervjupersoner, vilket ökar trovärdigheten i studien samt har vi inte haft något selektivt bortfall. Utifrån resultatet skiljer sig däremot deltagarna i

olika frågor, exempelvis hur arbetet som chef påverkar deras familjeliv, detta eftersom de har olika personligheter, erfarenheter samt arbetsuppgifter som olika chefer. Detta kan således vara en styrka i studien med kvalitativ forskning då varje persons uppfattning är individuell, men studien kan därmed bli svår att generalisera.

Utifrån vår undersökning och vårt resultat har vi visat att kvinnors karriärmöjligheter är ett ämne som behöver ytterligare forskning. Studien har visat att Human Resources vid rekryteringsprocesser inte vill tänka kön, men blir tvingad till det för att få en balanserad och jämställd arbetsplats. Vidare behöver kommande forskning studera hur en rekryteringsprocess kan utformas för att främja kvinnors karriärmöjligheter och för att motivera kvinnor till att söka de högre positionerna. Det vore även intressant att undersöka männens upplevda åsikter om kvinnors karriärmöjlighet i en mansdominerad organisation, där fokus istället hade riktats mot männens perspektiv. Likaledes att utvidga undersökningen från att bara studera kön, till att få en bredare bild med innehållande fler faktorer såsom etnicitet, funktionsnedsättning, sexualitet och ålder.

Vi anser det vara viktigt att i en mansdominerad organisation arbeta utifrån ett normkritiskt perspektiv samt skapa lika förutsättningar för både kvinnor och män att göra karriär oavsett kön. Vi hoppas att med denna uppsats kunna öka kunskapen kring kvinnors karriärmöjligheter i arbetslivet och att läsarna således vidgar sina syner på manligt och kvinnligt ledarskap och avancemang i arbetslivet. Genom detta hoppas vi kunna bidra till ett fortsatt forskningsarbete inom ämnet för att främja kvinnors karriäravancemang i arbetslivet.

Sammanfattningsvis anses att studien har gett svar på våra frågeställningar. Studien har visat ett positivt resultat; att det finns goda möjligheter för kvinnor att anta högre positioner. Det talas mycket om att kvinnor i dagens samhälle har svårare att nå ledande positioner, vilket är sant. Men vår studie visar den positiva sidan, att det finns chanser om kvinnor väljer att anta dem. Vi anser att det är viktigt att främja kvinnor och motivera dem till att söka högre positioner. Detta genom att förebilder inspirerar, det finns möjlighet till stöd och att kunskap finns hos rekryteringskonsulter om hur en rekryteringsprocess bör utformas. Det handlar inte endast om enskilda kvinnors möjligheter och hinder utan också om yttre faktorer såsom värderingar inom organisationen.

Metoddiskussion

Viktigt att ha i åtanke är att kvantitativa forskare har kritiserat kvalitativ forskning som alltför subjektiv, således kan forskarnas personliga uppfattningar prägla resultatet (Bryman, 2011: 368). Därför var detta något vi hade i åtanke innan utförandet av intervjuerna, genom att ha ett objektivt förhållningssätt och inte låta vår förförståelse påverka studien.

Kritik mot vår kvalitativa studie, med enbart intervjuer med kvinnliga ledare inom vården, är att en jämförelse hade kunnat ske genom att komplettera med ytterligare intervjuer med kvinnliga ledare i en mansdominerad organisation. Detta för att få ett resultat att analysera, baserat på deras syn samt erfarenheter i en mansdominerad bransch och inte enbart med kvinnliga ledare i en kvinnodominerad bransch.

Det både för- och nackdelar med vårt val av en kvalitativ ansats med enbart intervjuer av kvinnliga chefer. Men vi anser det är en styrka att fokus har varit på kvinnor, eftersom en djupare förståelse har skapats utifrån deras perspektiv. En annan styrka i vår metod är att intervjupersonerna besvarade frågorna på olika sätt och att det fanns en skillnad i mängden av varje persons svar. Som intervjuare fick vi därmed arbeta med att kontinuerligt ställa följdfrågor och detta kan ha bidragit till att nya aspekter uppkom som vi inte har tänkt på vid utformandet av intervjuguiden.

Vi anser att en diskursanalys var en lämplig metod då teman och intervjupersonernas språk analyseras samt att det finns ett inbyggt maktperspektiv i vår frågeställning. En fördel med vår studie är att det inte har förekommit intervjuer med både personer som varit underordnade respektive överordnade, utan endast med överordnade personer. Detta gjorde att vi kunde utesluta att svaren speglade och möjligen skiljer sig åt utefter den befattning man besitter.

Intervjuerna har gett oss ett användbart material i vår uppsats, eftersom vi vid utformningen av frågorna utgick ifrån vårt syfte. Genom de frågor vi har ställt hoppas vi ha fått relevanta svar på våra frågeställningar, sedan har intervjupersonernas subjektiva upplevelser varit grunden till svaren.

Användningen av en intervjuguide i en semistrukturerad intervju kan diskuteras, vad är fördelarna med att använda sig av öppna frågor jämfört med att använda sig stängda frågor i form av en strukturerad intervju? Hur hade utfallet blivit om man inte använt en intervjuguide utan endast använt sig av öppna inledningsfraser samt frågor?

Enligt vår åsikt är en semistrukturerad intervju lämpad i vår undersökning då vi ville att subjektet skulle styra, samtidigt som vi ville få konkreta svar på våra frågeställningar.

Att vi var två som deltog under intervjun kan både vara en för- och en nackdel. En fördel kan vara att efter intervjun tillsammans diskutera vilka uppfattningar och åsikter som uppkom samt att forskarna inte behöver vara vana och erfarna av att genomföra en intervju. En nackdel kan vara att intervjupersonen får en känsla av minoritet genom att personen kan bli trängd i den mån att det är två som ställer frågor. Därav försökte vi ha det i åtanke genom att en av oss ställde frågorna, medan den andra antecknade och spelade in.

Eftersom svaren grundar sig i intervjupersonernas upplevda åsikter i det nuvarande tillfället kan vi dra slutsatsen att vår undersökning möjligen inte är sann för all framtid. Viktigt att påpeka är också om våra tidigare kunskaper, förförståelse samt intresse kan ha påverkat vårt sätt att tolka svaren rätt. Detta kan möjligtvis i sin tur bidra till att fler följdfrågor hade kunnat utformas på ett annorlunda sätt som möjligen sedan resulterat i bredare svar.

Referenser

- Alvesson, M. & Sköldberg, K. (2007). *Tolkning och reflektion* (3. uppl.). Lund: Studentlitteratur AB.
- Billing, P. (2012). *Jämställdhetsbluffen*. Stockholm: Vulkan.
- Blickenstaff, J. C. (2005). Women and science careers: leaky pipeline or gender filter? *Gender and education*, 17(4), 369-386. doi: 10.1080/09540250500145072
- Bryman, A. (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder* (2. uppl.). Stockholm: Liber.
- Brynin, M., & Perales, F. (2016). Gender Wage Inequality: The De-gendering of the Occupational Structure. *European sociological review*, 32(1), 162-174. doi:10.1093/esr/jcv092
- Connell, R. & Pearse, R. (2015). *Om genus* (3.uppl.). Göteborg: Daidalos AB.
- Correl, J. S. (2001). Gender and the Career Choice Process: The Role of Biased Self-Assessments. *American Journal of Sociology*, 106(6), 1691-1730. doi:10.1086/321299
- Dahlgren, P. (2011). *Tycker du kvotering är en bra idé? Kanske du ska växa upp*. Hämtad 10 november 2017 från <http://opponent.se/2011/07/kvotering-diskriminering/>
- Denmark, L.F. (1993). Women, Leadership, and Empowerment. *Psychology of Women Quarterly*, 17(3), 343-356. doi:10.1111/j.1471-6402.1993.tb00491.x
- Eagly, A. H., & Karau, S. J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review*, 109(3), 573-598. doi:10.1037//0033-295X.109.3.573
- Edwards, J., & Kaimal, G. (2016). Using meta-synthesis to support application of qualitative methods findings in practice: A discussion of meta-ethnography, narrative synthesis, and critical interpretive synthesis. *The Arts in Psychotherapy*, 51, 30-35. doi:10.1016/j.aip.2016.07.003
- Ezzeden, R. S., & Budworth, M. H., & Baker, S. (2015). The Glass Ceiling and Executive Careers. *Still an Issue for Pre-Career Women*, 42(5), 355-369. doi:10.1177/0894845314566943
- Fransson, S. (2000). *Lönediskriminering*. Uppsala: Lustus.
- Gomér, M. & Kermani Magham, S. (2013). *Genuskonstruktioner i vardagen och arbetslivet en studie om könsroller och chefskap* (Examensarbete), Högskolan i Jönköping, Institutionen för Psykologi.
- Helsingborgsstad. (2014). Vård- och omsorgsförvaltningen. Senast uppdaterad 18 oktober 2017. Hämtad 6 november 2017 från Helsingborgsstad: <https://helsingborg.se/kommun-och-politik/kommunens->

- organisation/forvaltningar/vard-och-omsorgsforvaltningen/
- Jørgensen, W. M. & Philips, L. (2000). *Diskursanalys som teori och metod*. Lund: Studentlitteratur.
- Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet* (SFS 1979:1118). Finland: St Michel Print Oy.
- Lag om offentlighet- och sekretesslag* (SFS 2009:400). Finland: St Michel Print Oy. s. B017
- Liinason, M. (2008). Vad är genus? *Socialmedicinsk tidskrift*, 85(3), 261-265.
- Lindhag, S. (2009). *Från medarbetare till chef - Kön och makt i chefsförsörjning och karriär* (Doktorexamen), Kungliga Tekniska Högskolan, Institutionen för industriell ekonomi och organisation.
- Länsstyrelsen. (2011). Kvinnorum - historia från vikingatid till nutid. Hämtad 9 november 2017 från Länsstyrelsen:
http://www.lansstyrelsen.se/stockholm/SiteCollectionDocuments/Sv/publikationer/2017/kvinnorum_2uppl_2011.pdf
- Magnusson, E. (2005). *Psykologi och kön*. Finland: Natur och Kultur.
- Mani, V. (2013). Work Life Balance and Women Professionals. *Global Journal of Management and Business Research Interdisciplinary*, 13(5), 34-41.
- Maume, J. D., & Houston, P. (2001). Job Segregation and Gender Differences in Work-Family Spillover Among White-Collar Workers. *Journal of Family and Economic Issues*, 22(2), 171-189. doi:10.1023/A:1016682213699
- Muhonen, T. (2010). Kvinnors karriärutveckling i ett longitudinellt perspektiv. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 16(1), 43-58.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400-410. doi:10.1037/0021-9010.81.4.400
- Region Skåne. (2017). Skånevård Kryh. Hämtad 6 november 2017 från Region Skåne:
<https://www.skane.se/organisation-politik/om-region-skane/Organisation/skanevard-kryh2/>
- Repstad, P. (1999). *Närhet och distans, kvalitativa metoder i samhällsvetenskap* (3. uppl.). Oslo: Studentlitteratur.
- Sveriges Riksdag. (2012). Kvotering i bolagsstyrelser. Motion 2012/13:C443. Hämtad 23 november 2017 från Sveriges Riksdag: http://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/motion/kvotering-i-bolagsstyrelser_H002C443
- Schueller-Weidekamm, C., & Kautzky-Willer, A. (2012). Challenges of Work–Life Balance

- for Women Physicians/Mothers Working in Leadership Positions. *Gender medicine*, 9(4), 244-250. doi:10.1016/j.genm.2012.04.002 Statens offentliga utredningar. (2014). *Yrke karriär och lön - kvinnors och mäns olika villkor på den svenska arbetsmarknaden* (SOU 2014:81). Stockholm: Elanders Sverige AB.
- Statens offentliga utredningar. (2014). *Ökad medvetenhet men långsam förändring – om kvinnors och mäns ledande positioner i svenskt näringsliv* (SOU 2014:80). Stockholm: Elanders Sverige AB.
- Statistiska centralbyrån. (2016). *På tal om kvinnor och män lathund om jämställdhet*. Örebro: SCB-Tryck.
- Thorburn, K. (2013, Mars). Könnsbalans leder till mer engagerad styrelse. *SNS analys*. Hämtad från http://www.sns.se/sites/default/files/sns_analys_nr_9_0.pdf
- Reskin, F.B., & Bielby, D.D. (2005). A Sociological Perspective on Gender and Career Outcomes. *The Journal of Economic Perspectives*, 19(1), 71-86.
- Palmquist, P. (2010). *“Ledare-man” manliga chefers syn på ledarskap relaterat till kön och vertikal könssegregering* (Examensarbete), Stockholms Universitet, Institutionen för Psykologi.
- Peters, P., den Dulk, L., & van der Lippe, T. (2009). The effects of time-spatial flexibility and new working conditions on employees’ work–life balance: The dutch case. *Community, Work & Family*, 12(3), 279-297. doi:10.1080/13668800902968907
- Wiggins, C. (1991). Female healthcare managers and the glass ceiling: the obstacles and opportunities for women in management. *Hospital Topics*, 69(1), 8-14.
- Wiktorsson, B. (2016). *Matematiken och könsroller* (Examensarbete avancerad nivå), Linköpings Universitet, Institutionen för beteendevetenskap och lärande.
- Wimby, F. & Gillholm, S. (2014). *Vägen mot toppen, en kvalitativ studie om kvinnligt karriärbortfall* (Magisteruppsats), Högskolan i Borås, Institutionen för Handels- och IT-högskolan.

Bilagor

Bilaga 1 – Statistik

Region Skåne (2017). *Statistik ledningsgrupp*. Hämtad 1 november 2017 från Statistikdatabas Region Skåne

Anställda	Kvinnor	Män	% Kvinnor	% Män	Medelålder	Kvinnor	Män	Medelsyssagr	Kvinnor	Män
186	150	36	80,6%	19,4%	51,1	51,3	50,5	99,8%	99,7%	100,0%
186	150	36	80,6%	19,4%	51,1	51,3	50,5	99,8%	99,7%	100,0%

Aktuella val:
Forvaltning: Skånevård Kryh
AID_PersonalGrupp: Ledningsarbete
År: 2017
Månad: okt

Bilaga 2 - Intervjuguide

Intervjuguide till kvinnor på Region Skåne i ledande positioner:

- Berätta om varför du valde att söka till den position som du har idag. Varför valde du att söka dig till en chefsposition inom vården och inte inom andra områden?
- Vad har motiverat dig till att anta denna positionen?
- Vilka egenskaper krävs som chef på din arbetsplats?
- Upplever du att det skiljer sig mellan kvinnligt och manligt sätt att leda?
- Anser du att kvinnor och män bemöts på samma sätt på liknande positioner?
- Tycker du att du har fått arbeta hårdare för att nå den position du har idag jämfört med en manlig kollega?
- Hur ter sig förhållandena för att utöva chefskap utifrån kön?
- Hur ser möjligheterna ut för kvinnor att inta chefspositioner och att trivas i dem?
- Hinder som du har stött på (glastaket, diskriminering, fördomar, kombinera med familjeliv, offrat något för att vara i den position du är i idag). Tillbakahållande faktorer?
- Fördelar respektive nackdelar med att vara chef? Anser du att det är svårare för kvinnor?
- Enligt statistik så är det fler kvinnliga ledare jämfört med manliga ledare inom vården i Region Skåne. Varför tror du att det är fler kvinnor som är ledare inom vården medan inom mansdominerade företag så är det fler män än kvinnor?

Intervjuguide till två rekryterare inom vård- & omsorgsförvaltningen:

- Berätta om hur du ser på manligt och kvinnligt ledarskap.
- Andelen kvinnor är högre inom offentlig sektor jämfört med privat, varför tror du?
- Hur skulle man kunna lägga upp en rekryteringsprocess för att främja/motivera kvinnorna till att söka ledande positioner?
- Hur tänker du kring begreppet “kön och jämställdhet” när du rekryterar till chefspositioner?
- Vad anser du om kvinnliga ledare?
- Upplever du att det skiljer sig mellan kvinnligt och manligt sätt att leda?
- Anser du att kvinnor och män bemöts på samma sätt på liknande positioner?
- Hur ter sig förhållandena för att utöva chefskap utifrån kön?
- Hur ser möjligheterna ut för kvinnor att inta chefspositioner och att trivas i dem?
- Vilka hinder tror du att kvinnor stöter på när de klättrar i sina karriärer?
- Enligt statistik så är det fler kvinnliga ledare jämfört med manliga ledare inom vården i Region Skåne. Varför tror du att det är fler kvinnor som är ledare inom vården medan inom mansdominerade företag så är det fler män än kvinnor?