

# ”DET ÄR EN MANLIG POSITION ATT VARA CHEF”

– EN KVALITATIV STUDIE OM KVINNORS  
UPPLEVELSER AV ATT VARA MELLANCHEF I  
PRIVAT SEKTOR.

Kandidatuppsats  
Arbetsvetenskap

Moa-Lill Eliasson  
Sofia Taheri

A-K2023:13



HÖGSKOLAN I BORÅS

**Program:** Organisation- och personalutvecklare i samhället

**Svensk titel:** "Det är en manlig position att vara chef"

- Kvinnors upplevelser av att vara mellanchefer i privat sektor.

**Engelsk titel:** "It is a male position to be a manager"

A qualitative study on women's experience of being a middle manager in the private sector

**Utgivningsår:** VT2023

**Författare:** Moa-Lill Eliasson och Sofia Taheri

**Handledare:** Danka Miscevc

**Examinator:**

**Nyckelord:** Mellanchefer, jämställdhet, kön, glastak, genussystem, genuskontrakt, beständig ojämlikhet

---

### **Sammanfattning**

Det råder än idag segregation på arbetsmarknaden mellan män och kvinnor, inte minst gällande chefspositioner. Trots att vi kommit en lång bit på vägen i jämställdhetsarbetet så finns det mycket kvar att göra. Forskning visar att kvinnliga stereotypa egenskaper är efterfrågade inom chefsrollen, dock ser vi att det fortfarande finns en tydlig snedfördelning mellan könen. Syftet är att öka förståelsen för hur mellanchefer inom privat sektor ser på sin yrkesroll samt upplever möjligheter och hinder till att utvecklas inom den. Studien har en kvalitativ ansats där empirin samlades in med hjälp av sex semistrukturerade intervjuer. Urvalet var kvinnliga mellanchefer inom diverse branscher som arbetar inom privat sektor. Med hjälp av tidigare forskning och teori har vi fått en större förståelse för den empiriska datan som samlades in. De teorier som har behandlas är: beständig ojämlikhet, glastak samt genussystem och genuskontrakt. Resultatet av studien visar att kvinnorna upplever fler hinder än möjligheter till att utvecklas. Centralt var att kvinnorna upplevde abstrakta hinder vilket visar på förekomsten av glastak inom organisationerna. Det framkommer även att kvinnorna är nöjda i sin yrkesroll och accepterar de hinder som finns. Den aspekten har tolkats som en naturlig följd av genuskontraktet där kvinnorna efterföljer de normativa beteenden som förväntas av dem. En återkommande upplevelse av kvinnorna var förväntningen från cheferna att konstant vara tillgänglig och där hanteringen skilde sig åt. Genomgående för studiens resultat var att det fanns en avsaknad av ett aktivt stöd från deras chefer vilket resulterade i ett eget ansvar för sin utveckling i sin yrkesroll. Det övergripande resultatet av studien bekräftar teorier och tidigare forskning då vi kan se att det än idag råder ojämställdhet på arbetsmarknaden.

## Innehållsförteckning

1	INLEDNING .....	1
1.1	Syfte och frågeställningar .....	2
1.2	Avgränsningar .....	2
2	TIDIGARE FORSKNING.....	3
2.1	Utmaningar som mellanchefer .....	3
2.2	Kvinnors karriärmöjligheter .....	4
2.3	Karriärens betydelse för kvinnor.....	5
2.4	Könsstereotypiska egenskaper .....	5
3	Teoretiska utgångspunkter.....	7
3.1	Tilly – kategoriell ojämlikhet.....	7
3.2	Hirdman – genussystem och genuskontrakt.....	7
3.3	Glastak .....	8
4	METOD .....	9
4.1	Val av metod .....	9
4.2	Urval .....	10
4.3	Tillvägagångsätt .....	11
4.4	Bearbetning och analys av material .....	11
4.5	Förförståelse.....	12
4.6	Vetenskapliga kriterier.....	12
4.7	Etiska överväganden .....	13
5	RESULTAT .....	14
5.1	Förväntningarna på rollen som mellanchefer.....	14
5.1.1	Tillgänglighet anses vara viktigt.....	14
5.1.2	Vikten av relationsbygge .....	15
5.2	Möjligheter och hinder för kvinnorna .....	16
5.2.1	Kvinnornas aktiva sökande efter stöd.....	16
5.2.2	Upplevelsen av att vara tillfreds .....	17
5.2.3	Hinder för kvinnorna att utvecklas i sin yrkesroll .....	19
5.2.4	Skillnader mellan kvinnor och mäns möjligheter till karriär .....	20
6	DISKUSSION .....	21
6.1	Förväntningar på kvinnliga mellanchefer .....	21
6.1.1	Tillgänglighet och flexibilitet mot chefer och medarbetare.....	21
6.1.2	Olika roller att ta som mellanchefer .....	22
6.2	Kvinnliga mellanchefers möjligheter och hinder inom sin yrkesroll.....	23
6.2.1	Individuella och strukturella hinder inom yrkesrollen.....	23
6.2.2	Män privilegier och kvinnors underordning .....	24
7	SLUTSATS .....	25
8	METODDISKUSSION .....	25
9	FRAMTIDA FORSKNING.....	26

# 1 INLEDNING

Vi kan gå långt tillbaka i tiden för att följa kvinnors underordning, den är sedan gammal bekant för oss människor. I generationer har kvinnor fått lära sig att tåga och att underordna sig män. Fördomar om att kvinnor saknar förnuft och är känslostyrda har använts för att motivera varför de inte hör hemma på höga poster. Vidare har argument förts att en kvinna inte ska utbilda sig och besitta kunskap då det kan hota hennes naturliga plikt att föda barn och vara en god maka (Gillberg 2022, ss. 23-24). Det här kan vara svårt att ta till sig, att tro att något så förlegat ännu kan leva kvar i vår samtid. Faktum är dock att det fortfarande råder snedfördelning på arbetsmarknaden mellan könen, inte minst gällande chefspositioner. Sverige framställs gärna som ett jämställt land där män och kvinnor har samma möjligheter till karriär men statistik visar på att männen representerar 59,4% av de ledande posterna medan kvinnorna står för 40,6% (SCB 2020). Inom den privata sektorn är klyftorna större där männen står för ca 70% av chefspositionerna och kvinnorna för endast ca 30% (SCB, 2021). Karriärutveckling har historiskt sett varit en manlig företeelse vilket inneburit att de flesta karriärutvecklingsteorier som framtagits är skapade och baserade på män som norm (Powell, 1993). Eftersom den klassiska bilden av en chef har utgått från den manliga normen, har kvinnor sannolikt blivit exkluderade från chefspositioner. Det här har legat till grund för att statistiken är snedfördelad eftersom kvinnor har haft svårare att nå de höga posterna (Gillberg 2022).

Framgång i en människas karriär kan ha olika innebörder men oftast innefattar det objektiva kriterier i form av lönenivå och befattning eller subjektiva kriterier som tillfredsställelse och välbefinnande (Dries, Pepermans & Carlier 2008; Dyke & Murphy 2006). För en mellanchef har det visat sig att det finns ett behov av god kommunikation och stöd för att få bra grundförutsättningar att utöva sin roll i en mellanposition. Du förväntas upprätthålla lojalitet, både mot de högre och lägre nivåerna i organisationen. Det kan upplevas som en utmaning, framförallt om de olika parterna har skiftande förväntningar (Skagert, Dellve, Eklöf, Ljung, Pousette & Ahlberg, 2008).

Kvinnor har länge kämpat för sina möjligheter och sin representation i arbetslivet, därav är det viktigt att ta reda på och få en förståelse för de hinder som lever kvar än idag. Det finns en vikt av att undersöka specifikt kvinnliga mellanchefer då yrkesrollen kan antas vara ett steg till att avancera på arbetsmarknaden. Det är lätt att endast fokusera på de synliga hinder som till exempel löneskillnader eller andel chefspositioner fördelat mellan könen, men den här studien vill även belysa de mer osynliga som till exempel strukturella hinder (Gillberg 2022). Dessa är dels svårare att se men även att åtgärda vilket resulterar i en försvårad kamp för ett jämställt Sverige. För att leva upp till företeelserna om att Sverige är ett jämställt land så behöver det ske en förändring på arbetsmarknaden. Utrymmet för kvinnliga chefer bör öka, karriärutveckling ska vara kompetensbaserat och inte påverkas av ditt kön samt att bilden av att chefspositionen är manlig måste försvinna (Eriksson-Zetterquist & Styhre 2008). Med hjälp av en vidgad bild av vad en chefsposition kan innebära och hur en chef bör vara så kan vi skapa en arbetsmarknad där alla människor, oavsett kön, är inkluderade. Att utmana normer, integrera fler perspektiv

och ta till oss av människors erfarenheter leder till att vi tillsammans skapar en mångsidig och mer jämställd arbetsmarknad.

### **1.1 Syfte och frågeställningar**

Studiens syfte är att undersöka och förstå hur mellanchefer inom privat sektor resonerar om och ser på sin yrkesroll. Studien fokuserar på mellanchefernas upplevelser av förväntningar på yrkesrollen samt deras förhållningssätt till möjligheter och hinder att utvecklas inom den.

- Hur upplever mellanchefer inom privat sektor förväntningarna på deras yrkesroll från sin chef respektive sina medarbetare?
- Hur resonerar och förhåller sig mellancheferna till möjligheter och hinder att utvecklas inom sin yrkesroll och hur kan deras erfarenheter förstås och förklaras?

### **1.2 Avgränsningar**

Studien avgränsar sig till att endast undersöka kvinnors upplevelse inom privat sektor vars tjänst är mellanchefer. Samtliga kvinnor är verksamma och bosatta inom Västra Götalands region.

## 2 TIDIGARE FORSKNING

*I det här avsnittet presenteras tidigare forskning inom de områden som vår studie berör. Inledningsvis beskrivs forskning kring mellanchefer yrkesroll och eventuella utmaningar som kan upplevas inom arbetet. Vidare följer en beskrivning från forskning om hur det kan upplevas att vara kvinna och göra karriär och vilka mekanismer som kan ha betydelse för kvinnors utveckling på arbetsmarknaden.*

### 2.1 Utmaningar som mellanchefer

Att befinna sig i en position där man ska hantera förväntningar både ovanifrån och underifrån kan vara utmanande och svårt att balansera. Carlström (2012) beskriver att mellanchefer tenderar att alliera sig med sina anställda då de vanligtvis har arbetat sig upp i organisationen och besitter en praktisk erfarenhet och förståelse kring yrket. Relationen upplevs också bli stärkt av att de delar ett gemensamt språk och yrkeskod. De anställda förväntar sig att mellancheferen först och främst kommer vara "trogen sina rötter" och inte ta ledningens sida. Det här leder till en utmaning för mellancheferen enligt Carlström (2012) att hantera sin plats i mitten. Svårigheten att balansera lojaliteten mellan ledning och anställda kan i slutändan leda till att mellancheferen avstår från att ta ansvar på grund av för mycket press. Det kan också handla om att fly från en konfliktfylld miljö vilket visat sig vara vanligt då konflikterna blir för många och arbetsbelastningen för stor. En slutsats som kom fram i den här studien är att mellancheferna behöver stöd för att upprätthålla det viktiga arbetet i mitten mellan medarbetare och chef. De utmaningar som beskrivs för en mellanchefer tror vi kan appliceras inom flera branscher. Den tar upp flera viktiga aspekter av att vara i mitten, samt vilka konsekvenser som kan tänkas komma med det.

Att det finns påtryckningar på mellanchefer både från ovan och nedifrån bekräftas av Alvesson och Gjerde (2019) som i en studie undersökt ledning och ledarskap. Alvessons och Gjerdens (2019) syfte med studien var att belysa mellanchefer yrke, hur chefer hanterar sin position i mitten mellan förväntningar och påtryckningar både uppifrån och nerifrån. Det visade sig finnas tre olika subjektspositioner som mellancheferna kunde ta sig an. Den första rollen är som "prestationsförare" där chefer tar en position att sprida kraven från ledningen och få med sig den "sömniga" personalen. I den här rollen identifierar sig mellancheferen med att vara ledare och lojaliteten ligger mer uppåt i organisationen. Ett exempel på hur det kunde ta sig uttryck var genom implementerandet av ett resultatsystem som övervakande och granskade de anställdas prestation och som i sin tur möjliggjorde för kontroll uppifrån. Den andra subjektspositionen är den "impotenta" mellancheferen som upplever att man är fast i mitten utan möjlighet att påverka varken upp eller ner i organisationen. Den vanligaste rollen som visades i studien är metaforen "paraplybärare". Här försöker cheferna skydda de anställda under sig från vad som kan tyckas vara överdrivna krav från högsta ledningen. Flera av de som tog sig an rollen som paraplybärare hade en syn att det var mer negativa krav uppifrån än underifrån i form av nya regler, övervakningsrutiner eller finansiella frågor som försvårade arbetet. Alla tre rollerna representerar olika sociala gruppstillhörigheter och identiteter och visar på vilken syn man har på underordnade.

## 2.2 Kvinnors karriärmöjligheter

Det finns flera studier som undersöker kvinnors karriärmöjligheter och eventuella hinder för kvinnor att utvecklas. Ett sätt att undersöka det är genom en longitudinell studie för att jämföra samma urval under en längre period. Muhonen (2010) utförde en studie under en 10 årsperiod som gav både ett strukturellt och individuellt perspektiv för att förstå varför det finns en brist på kvinnliga chefer på högre positioner. Det visade sig att en vanlig strukturell förklaring är metaforen glastak. Det finns osynliga hinder för kvinnor när de försöker klättra i hierarkin, dessa går inte att härleda till deras kompetens utan grundar sig på deras grupptillhörighet. Även begreppet "inlåsning" tas upp för att försöka förstå varför kvinnor är en minoritet. Med begreppet menar man att en anställd kvinna befinner sig i ett yrke eller på en arbetsplats hon inte önskar sig. Hon har svårt att ta sig ur på grund av eventuell familjesituation, geografiska faktorer eller rådande situation på arbetsmarknaden. Kvinnor har även en stor arbetsbelastning men ett mindre socialt stöd i arbetet vilket sågs som en bidragande faktor. Den rådande familjesituationen för kvinnorna sågs främst som ett strukturellt hinder, men även kön och brist på socialt nätverk. Individuella faktorer som ansågs vara ett hinder för karriären var bland annat bristande självförtroende, avsaknaden av drivkraft och brist på utbildning.

De faktorer som upplevdes påverkat karriären positivt i Muhonens (2010) studie var personliga egenskaper såsom initiativtagande, driven, envis och flitig. Positiva strukturella faktorer var bland annat stöd från chef eller partner. Några kvinnor i studien uttryckte att de hade blivit tillfrågade att söka en tjänst eller att det fanns ett arbetsrelaterat nätverk som hade varit av betydelse. En del av kvinnorna i studien hade medvetet sökt sig från chefskapet, medan andra hade mer ofrivilligt fått lämna sina chefsbefattningar. Det var varierande orsaker till varför de slutat eller bytte jobb, allt från att de ville ha nya utmaningar till att de blivit uppsagda. Inom den privata sektorn hade omorganiseringar varit en orsak till att de fått söka om sina tjänster, eller sagt upp sig på grund av att de annars hade fått ta ett steg tillbaka. Det gick att se en tendens inom vissa chefsgruppen att arbetsuppgifterna hade utvecklats mot arbetsområden som generellt är kvinnodominerade, såsom marknadsföring och HR-frågor. Vidare visades exempel på förvaltningschefer och specialister som hade slutat på grund av att de försökt arbeta hårt för att klara av sin arbetssituation och att det slutligen påverkade deras hälsa negativt. Även brist på högskoleutbildning var en bidragande faktor som försvårade karriären, genom att de inte kunde avancera till högre poster. Det bidrog också till svårigheten att lämna sin nuvarande tjänst då de konkurrerade med yngre och mer välutbildade. Det vill säga att stigande ålder upplevdes som en begränsning i möjligheterna att byta jobb. Studien visar på att även socialt nätverk kan ha stor betydelse för karriären, och därmed kan avsaknaden av nätverk ha en negativ påverkan.

Ytterligare en longitudinell studie som genomfördes av Bihagen och Ohl (2006) med syfte att undersöka skillnader mellan mäns och kvinnors möjligheter till att göra karriär. Studiens resultat strider mot fenomenet glastak då den visar på att kvinnor upplever större nackdelar lägre ner i yrkeshierarkin jämfört med män och att eventuella hinder kan komma att minska högre upp i hierarkin. Studien stärker ett antagande om att man istället bör fokusera ytterligare på att undersöka ojämlikheter mellan könen på lägre hierarkiska nivåer. Vidare har Bihagen och Ohl (2006) kommit fram till att motsätta sig teorin om att den privata sektorn skulle innebära sämre karriärmöjligheter för kvinnor. Vad man bland annat kan se som ett hinder för

kvinnor är att de straffas hårdare i karriären i egenskap av att vara småbarnsförälder. Det är en typ av statistisk diskriminering där arbetsgivare undviker att anställa kvinnor då de som grupp är mer frånvarande från arbetet än män, bland annat på grund av barnafödande, föräldraledighet eller vård av sjukt barn.

### **2.3 Karriärens betydelse för kvinnor**

Att satsa på karriären är inte lika betydelsefullt för alla och kan påverkas av flertal olika faktorer. En del människor värdesätter familjetid och hushållet mer än karriären, andra saknar kompetens eller drivkraft till att vidareutvecklas. Det som är av intresse gällande de olika faktorerna är vem som påverkas av vad. Wahl (1996) beskriver att det finns en fördom om att kvinnor inte besitter samma drivkraft till att nå toppositioner som män eftersom de istället värdesätter familj och andra personliga fenomen. Kvinnor har genom alla tider befunnit sig i en kamp mot männen, både inom privatlivet men även inom arbetslivet. Det finns antaganden om varför kvinnor inte vill göra karriär, exempel på orsaker kan vara bristande självförtroende eller avsaknad av önskade ledaregenskaper (Wahl, 1996, ss. 15-16).

Som ung kvinna sägs det finnas två val i livet och det är att tidigt skaffa barn eller satsa på karriären, dessa sägs inte gå att kombinera. Det är ett relativt traditionellt synsätt men man kan fortfarande se kvarlevor av det här i det moderna samhället. Man kan då fundera över hur det kommer sig att männen under samma tid kan göra båda delar och att det inte heller kritiserats i samma utsträckning som kvinnorna. Wahl (1996) förklarar problematiken utifrån kvinnans perspektiv. Där kan man se mönster i att det största ansvaret ligger på henne själv när det kommer till barn och hushåll, därav räcker varken tiden eller modet till för att satsa på sin karriär. Det råder ingen tvivel om att männen är dominerande bland toppositioner på dagens arbetsmarknad (SCB 2021). Det kan då framstå som att kvinnor hamnar i en underordnad position där män har makten. För att kvinnor ska våga slå sig fram i sin karriär och bemöta flertal hinder på vägen så kan det tänkas kräva ett gott självförtroende och en god kompetens som bekräftas av Muhonen (2010).

### **2.4 Könstereotypiska egenskaper**

Thoursie (2019) är chefekonom på Ledarna och har utfört en rapport där olika chefer har fått svara på frågor kring hur viktiga vissa egenskaper är för chefer eller hur vanliga samma egenskaper är hos respektive män och kvinnliga chefer. Egenskaperna som undersöktes var de traditionellt manliga egenskaperna, *auktoritär*, *självsäker* och *tävlingsinriktad*. De traditionellt kvinnliga egenskaperna var *flexibel*, *omtänksam* och *samarbetsinriktade*.

I resultatet av studien visar det sig att de traditionellt manliga egenskaperna inte anses vara lika viktiga hos en chef i jämförelse med de kvinnliga egenskaperna. Det är bara en minoritet av båda könen som anser att egenskaperna auktoritär, självsäker och tävlingsinriktad är viktiga hos en chef. Det är en lägre andel kvinnor än män som ser sig själva som självsäkra enligt studien. De egenskaperna som enligt studiens respondenter anses som viktiga hos en chef är de traditionellt kvinnliga egenskaperna. En stor majoritet tycker att det är viktigt att en chef är flexibel och omtänksam. Både män och kvinnor upplever att det är en egenskap som främst finns hos kvinnliga chefer. I stort sett alla tyckte att det är viktigt att chefer är samarbetsinriktade

och att även det är en egenskap som är vanligare hos kvinnor än män. Här visar rapportens resultat att kvinnor upplevde, i en betydligt högre utsträckning än män, att chefer som är kvinnor är samarbetsinriktade. Sammanfattningsvis visar resultatet att det är en större andel kvinnor än män som upplever att en kvinna har högre yrkesmässiga krav på sig än en man. Det är knappt 34 % av kvinnorna som uppfattar att det ställs samma yrkesmässiga krav på båda könen i en chefsroll.

Den tidigare forskningen bidrar med kunskap om hur mellanchefer kan hamna i en position där de behöver hantera krav från olika håll i organisationen och där deras lojalitet kan komma att sättas på prov. Vi får även en inblick i hur det är för kvinnor att vara i en chefsposition samt kunskap om eventuella hinder eller möjligheter för kvinnors karriärutveckling. Genom den tidigare forskningen får vi olika svar på varför kvinnor inte återfinns i höga chefsposter i samma utsträckning som männen. Vår studie kan vara ett komplement för att öka förståelsen för den kvinnliga mellancheferens position. Med hjälp av respondenternas reflektioner bidrar det med kunskap om hur kvinnor kan uppleva, hantera och sätta ord på de förväntningar de ställs inför i sin yrkesroll.

### **3 Teoretiska utgångspunkter**

*I följande avsnitt presenteras teoretiska utgångspunkter som kommer att vara ett redskap för att förstå studiens resultat. De teorier som studien kommer att utgå ifrån är: Tillys teori om kategoriell ojämlikhet, Hirdmans genussystem och Kanters teori om glastak. De valda referensramarna bidrar med en ökad förståelse och kunskap kring forskningsområdet samt möjliga förklaringar till respondenternas upplevelser.*

#### **3.1 Tilly – kategoriell ojämlikhet**

När man talar om kön så tenderar vi människor att söka skillnader mellan dem för att lättare kunna kategorisera in människor i fack. Den här ojämlikheten bygger på en institutionalisering av något som kallas för kategoriella par vilket betyder att det finns kategoriella ojämlikheter mellan och inom olika typer av grupper. Exempel på grupper är kön, ålder eller etnicitet. Den här teorin grundar sig i fyra olika mekanismer: exploatering, möjlighetsansamling, efterlikning och anpassning. Den här studien kommer att ta fäste på de två sistnämnda mekanismerna (Tilly, 2000, s. 19).

Efterlikning och anpassning förstärker den kategoriella ojämlikheten samt dess förmåga att påverka. Efterlikning innebär att en person tar efter eller härmar olika mönster som personen sedan kan föra vidare till nya sociala miljöer. Man kan förstå efterlikning på så sätt att de bekanta formerna är lättare att överföra än obekanta. Genom efterlikning överför man generella normer som innefattar kategoriella ojämlikheter, exempelvis hierarkiska strukturer och könsmässig arbetsdelning (Tilly, 2000, s. 108). Begreppet anpassning inom den här teorin betyder att en person utformar olika rutiner i hens liv som grundar sig i en kategoriell ojämlikhet. Människor som tar efter varandra i deras beteende eller handling tenderar att bilda något som anses vara normalt. När en majoritet av personer uppträder på liknande sätt vid upprepade tillfällen så blir det en normalitet och när en person avviker från det här så anses det vara normbrytande. Tilly (2000) förklarar kön och ålder som en kategoriell ojämlikhet som i den här studien är centrala utgångspunkter. Kvinnor har genom alla tider varit ansvarstagande för hem, barn och hushåll medan männen har stått för arbetskraft och inkomst. Vi kan se att den här ojämlikheten med tiden har suddats ut allt mer men vi kan än idag fortfarande se liknande tendenser. Den kategoriella ojämlikheten tenderar att påverka social och biologisk reproduktion vilket resulterar i att vissa handlingar, beteenden eller positioner blir betingade med ett visst kön. Kategoriell ojämlikhet och dess mekanismer påverkar flera olika områden som bland annat inkomst, position, förmögenhet och makt. Har en kategoriell ojämlikhet en gång väl skapats så menar Tilly (2000) att de sällan bryts, utan man upprätthåller dessa med hjälp av de olika mekanismerna. När man anpassar sig till och efterliknar ojämlikheter så skapas en vana där den kategoriella ojämlikheten blir normal (Tilly, 2000, ss. 21-22).

#### **3.2 Hirdman – genussystem och genuskontrakt**

Hirdmans begrepp genussystem förklaras som en ordningsstruktur av kön som bidrar till att skapa och reproducera manlig överordning och kvinnlig underordning. Systemet återskapas i samhället genom att både män och kvinnor upprätthåller det, således bidrar även kvinnor till

mäns makt. Hirdman bygger genussystemet på två logiker, isärhållandets- och hierarkins logik (Hirdman, 1988, s.7).

Isärhållandets logik innebär att det som kategoriseras som manligt och kvinnligt inte bör blandas. Isärhållandets logik finns överallt och lär oss att könen besitter olika egenskaper, beteenden och förhållningssätt till andra människor. Det kan ge uttryck i bland annat arbetsdelningen mellan könen där vi ser att män och kvinnor återfinns inom olika yrken då de förväntas arbeta med olika saker. Den här uppdelningen blir meningsskapande för människor då det bekräftar individen till sitt kön, kvinnan blir till kvinna genom att mannen görs till man. Vidare är den här logiken även maktskapande genom att man i sitt agerande skiljer könen åt och legitimerar ena könets överordnade position (Hirdman, 1988, ss. 7-10). Isärhållandets logik hjälper till att legitimera hierarkins logik på så vis att män och kvinnor håller sig till sina tilldelade aktiviteter och egenskaper. När kvinnor och män börjar utföra samma saker så blir genussystemet ifrågasatt och kopplingen mellan kön och sysselsättning försvagas. (Gillberg, 2022, s. 68). Hierarkins logik bygger på en dikotomi där stereotypa manliga egenskaper systematiskt värderas högre i samhällsordningen jämfört med kvinnliga egenskaper (Hirdman, 1988, s. 10). Det bidrar i sin tur att det som förknippas med kvinnor blir avvikande och sämre, vilket exempelvis resulterar i att mäns arbete blir överordnat kvinnors arbete (Eriksson-Zetterquist & Styhre 2008, s. 41).

Genuskontraktet kan förklaras som den överenskommelse som finns mellan könen att agera efter de socialt konstruerade egenskaperna, Hirdman uttrycker det som en idealtypsrelation. Det abstrakta kontraktet finns både på en samhällelig nivå såsom mellan den enskilda mannen och kvinnan. Trots att kontraktet främst återfinns på en abstrakt nivå hindrar det inte att ta sig i uttryck mer konkret genom att tala om hur män och kvinnor ska vara mot varandra i arbetet, hur de ska prata eller vilka ord som får användas. Begreppet genuskontrakt blir en slags operationalisering av genussystemet och skapar användbart redskap för att förstå kvinnors gränser, men också för att få en förståelse för där kvinnlig makt faktiskt kan utövas (Hirdman, 1988 ss. 15-17).

### **3.3 Glastak**

Chefspositioner besitts till största delen av män, där det finns flera olika förklaringar till varför. En förklaring är teorin om glastaket som baseras på strukturella hinder. Trots den formella jämställdheten som till viss del råder i samhället så finns det hinder för kvinnor att nå höga positioner inom en organisation. Begreppet glastak syftar till att hinder är osynliga och outtalade samt grundar sig i att det är männen som sätter ett tak för kvinnors karriär vilket bidrar till att de inte har samma möjlighet att utvecklas. Glastak återfinns främst bland chefspositioner eftersom det är där det finns en tydlig manlig dominans (Gillberg, 2022, s. 85).

Något som är av intresse inom den här teorin är att man skulle kunna tro att kvinnor supporterar varandra då de befinner sig i en gemensam utsatt position. Det visar sig dock att det istället blir en maktkamp mellan kvinnor. De normer som finns i samhället som är knutna till karriären är till största delen skapat och baserat på den stereotypa mannen. Resultatet av det blir att kvinnor får kämpa hårdare för att utvecklas i sin karriär. Glastak är av relevans eftersom den är mycket

applicerbar på nutiden, dagens arbetsmarknad samt gör sig synlig inom företagskulturen i samhället. De hinder som kvinnor utsätts för i sin karriär är svåra att hantera då de är osynliga och outtalade. Hade det varit synliga hinder så hade det varit enklare att åtgärda. När man talar om dessa hinder så menar man på att de är generella för alla kvinnor och inte individuella såsom kompetens eller personlighet. Du utsätts då för dem med anledning av din könstillhörighet som kvinna och inte vem du är som person. För att komma förbi dessa hinder i din karriär som kvinna behöver du alltså aktivt arbeta hårdare och mer än vad en man behöver för att nå samma mål inom sin karriär (Wahl, 1992, ss. 57-58).

## **4 METOD**

*Under det här avsnittet kommer vi gå igenom studiens metodval som därefter följs med en beskrivning av vårt urval. Vidare kommer vi presentera studiens tillvägagångssätt och hur bearbetning av empiri har genomförts. Därefter beskriver vi den förförståelse som har funnit sedan studiens början. Vi går också igenom studiens vetenskapliga kriterier och avslutar med en beskrivning av de etiska överväganden som vi haft i åtanke under studiens gång.*

### **4.1 Val av metod**

Valet av metod har baserats på studiens kvalitativa syfte som är att försöka nå en ökad förståelse för mellancheferas upplevelse kring förväntningar i deras yrkesroll samt för möjligheter och hinder att utvecklas inom den. En semistrukturerad intervju har därav utformats som ett hjälpmedel för författarna att samla in empirisk data. Intervjuguiden bidrar med en struktur kring studiens syfte och frågeställningar men ger samtidigt möjlighet till förändring av frågornas ordningsföljd beroende på de svar som ges av respondenten (Kvale & Brinkman 2021, ss. 165-166). Flexibiliteten i den valda metoden skapar utrymme för respondenterna att ge utförliga svar och öka möjligheten att uttrycka sina egna uppfattningar och synsätt men samtidigt förhålla sig till en röd tråd (Bryman 2011, ss. 412-413).

Utformningen av intervjuguiden gjordes genom ett noggrant förarbete där vi som författare läste in oss på tidigare forskning gällande studiens syfte. Därefter utformades tre olika teman i anknytning till studiens frågeställningar för att kunna besvara dem. Totalt utformades 25 stycken frågor som medvetet formulerats i Hur-frågor, för att öka möjligheten till utförliga svar och för att ge respondenten utrymme att uttrycka sitt eget perspektiv. Intervjun började med bakgrundsfrågor för att mjuka upp samtalet och få respondenten att känna sig bekväm. Vi gick sedan igenom de tre temana i följd "Förväntningar på yrkesrollen", "Balans mellan privatliv och arbetsliv" och "Respondentens karriär". Resultatet av intervjuerna kom sedan att appliceras på teori vilket gör studien till en abduktiv ansats som innebär en variation av deduktion och induktion. Abduktiv ansats förklaras som att forskaren först har en teoretisk förförståelse som sedan bidrar till ett intresse för forskningsområdet, därefter vill man studera människan och deras verklighet. I en abduktiv ansats är forskaren ute efter deltagarnas världsbild och upplevelser för att sedan applicera det på teorier. Den här ansatsen kan förklaras ytterligare genom att forskaren blandar empiri och teori för att förstå olika fenomen (Bryman, 2016, s. 478).

Studien har ett fenomenologiskt perspektiv då syftet är att detaljerat undersöka respondentens upplevelser, tankar och känslor kring intervjuens teman (Bryman, 2016, s. 54). Fenomenologi är en form av förståelse inom den kvalitativa forskningen som innebär att man kartlägger en människas upplevelse av dennes livsvärld (Kvale & Brinkman, 2014, s. 31). När man använder sig av det fenomenologiska perspektivet så är syftet att studera sociala fenomen utifrån aktörernas egna uppfattning och synsätt. Det finns ingen sann verklighet utan det är deltagarnas verklighet som är av intresse (Kvale & Brinkman, 2014, s. 44). Studiens giltighet säkerhetsställs genom att respondenterna svarar på frågor som rör nutid då det handlar om deras nuvarande yrkesroll. Den valda metoden bidrar till en ökad tillförlitlighet genom att studien utgår ifrån respondentens egna verklighet där vald metod anses vara bäst lämpad för en tillförlitlig överförbarhet (Bryman, 2016, s. 466).

## 4.2 Urval

Studiens ändamål samt val av avgränsningar resulterade i ett målinriktat urval av kvinnor som vid tillfället av intervjuerna arbetade som mellanchefer inom privat sektor. Urvalet kan motiveras som målinriktat då vi strategiskt valde att söka respondenter via sociala medier där vi specifikt efterfrågade kvinnliga mellanchefer inom den privata sektorn (Bryman, 2011, s. 434) Vidare använde vi oss av bekvämlighetsurval då vi fick ett avhopp från en respondent vilket fick oss att fråga en bekant till författarna att medverka (Bryman, 2011, s. 194). Med hänsyn till studiens omfång samt tidsram valde vi att utföra sex stycken kvalitativa intervjuer. Utifrån syftet ansåg vi det fullt möjligt att uppnå tillräckligt med empirisk data för att kunna svara på de samtliga frågeställningarna.

För möjliggörandet av varierande upplevelser sattes inga krav för specifik ålder, utbildning eller bransch utan val av respondenter utgick endast från studien syfte samt avgränsningar. Åldersspannet i studiens urval är mellan 21 och 56 år där två av kvinnorna har vidareutbildning medan resterande har högst gymnasial examen. Trots att alla besitter en roll som mellanchefer så varierar deras yrke i form av ansvar och befogenheter beroende på vilken bransch de tillhör. De branscher som respondenterna arbetar inom är fastighet, restaurang, butik, konsult, logistik samt vård- och omsorgsbranschen. Respondenterna har tilldelats fiktiva namn vid presentationen av empirin för att behålla deras anonymitet i största möjliga mån. För att få en tydlig bild av resultatet och kunna underlätta för läsningen så kommer respondenterna presenteras.

Anna är i 20-årsåldern och arbetar inom restaurangbranschen

Erika är i 20-årsåldern och arbetar i butik

Sara är i 30-årsåldern och arbetar som konsult

Marie är i 30-årsåldern och arbetar inom vård- och omsorg

Emma är i 40-årsåldern och arbetar med logistik.

Karin är i 50-årsåldern och arbetar inom fastighetsbranschen

### 4.3 Tillvägagångsätt

Arbetsfördelningen i studien har varit lika uppdelad mellan författarna genom hela processen. Vi utförde tre intervjuer och tillhörande transkribering var. Förarbete samt hela skrivningsprocessen har utförts gemensamt eller fördelats lika.

Bokningen av tid för intervjuerna skedde i direkt kontakt med respondenterna som fick möjlighet att välja dag och tid då det passade dem bäst att utföra intervjun. Tillsammans har författarna av studien och respondenterna kommit fram till var intervjun skulle ske. Av de sex intervjuerna var fem via Teams och en intervju i ett personligt möte. I samtycke med respondenten spelades den semistrukturerade intervjun in med hjälp av mobiltelefon för att möjliggöra för transkribering. Under intervjuens gång fördes inga anteckningar med tanke på inspelning.

Att erbjuda respondenterna möjlighet att medverka via Teams grundade sig i att det var det mest tidseffektiva samt tillgängliga tillvägagångssättet då respondenterna och intervjuaren befann sig på olika orter. Vi såg även fördelar med att respondenterna fick vistas i egen miljö vilket kan skapa en större trygghet och bekvämare intervjuer för respondenterna. Intervjun inleddes med bakgrundsfrågor för att sedan komma in på de tre huvudteman "Förväntningar på yrkesroll", "Balans mellan arbetsliv och privatliv" samt "Respondentens karriär" och som sedan övergick till avslutningsfrågor. Tiden för intervjun varierade mellan 30-45 minuter, vilket upplevdes lagom för att få det empiriska material som krävdes.

### 4.4 Bearbetning och analys av material

I den här studien har vi använt oss av ett abduktivt arbetssätt vilket innebär att vi parallellt med insamlingen av empirin hade teorin i åtanke. Syftet med studien är att undersöka upplevelser och perspektiv hos respondenter vilket innebär att vi till en början inte kan tillämpa teorier eftersom vi inte kan förutse resultatet. De teorier som sedan tillämpas är beroende av vilket resultat studien har påvisat, alltså en empirisk utgångspunkt (Bryman, 2016, ss. 478-479).

Samtliga intervjuer spelades in med respondenternas godkännande för att vi sedan skulle kunna arbeta så nära materialet som möjligt. Om vi hade utgått från endast anteckningar från intervjuerna så hade det funnits en risk att missa viktiga detaljer. Ytterligare en anledning till valet av att spela in var för att fånga upp *hur* respondenten svarade på frågorna och inte endast fokusera på *vad*. När man spelar in intervjuer så ges det möjlighet till djupare diskussioner eftersom man tillägnar hela sitt fokus åt respondentens svar. Det i sin tur kan bidra med intressanta följdfrågor som får en viktig roll (Bryman, 2016, ss. 577-578). Efter att varje intervju hade genomförts så transkriberades allt material i närliggande tid. Majoriteten av detaljer såsom hummande eller pauser antecknades men felsägelser eller stammande valdes att inte tas med. Med hjälp av transkriberingen av samtliga intervjuer så kunde vi tyda mönster mellan intervjuerna, se röda trådar och tyda vilka intervjuer som liknade varandra samt skilde sig åt. Kombinationen av att intervjuerna spelades in och transkriberades bidrog till att vi kunde plocka ut citat från respondenterna och presentera i vårt resultat.

Efter att transkriberingen hade färdigställts så gick vi vidare till kodning där vi använde kategorierna: Ledningens parti, medarbetarnas parti, positiva upplevelser, negativa upplevelser, upplevelse av balans, upplevelse av obalans, möjlighet till utveckling samt hinder till utveckling. Vi använde oss av färgsortering där varje färg fick representera ett tema. Därefter gick vi igenom varje transkribering och färgkodade allt material. På så sätt kunde vi se på ett övergripande plan vilka teman som var dominerande i varje intervju och sedan jämföra dem med varandra. Efter färgkodningen kunde vi se vilka reflektioner som var dominant och som förekom i samtliga intervjuer och det resulterade i ett utformande av nya teman som användes i resultatet (Bryman, 2016, s. 688). De teman som presenteras i resultat och uppkom via empirin var: förväntningar på tillgänglighet, relationer på arbetsplatsen samt möjligheter och hinder för kvinnorna.

#### **4.5 Förförståelse**

Förförståelse kan beskrivas som en form av förkunskap som påverkar människors sätt att se och tolka vår verklighet. I sin tur kan förförståelsen bidra med ett intresse för ett visst forskningsområde eller en intresseinriktning. När man genomför en kvalitativ studie så är det viktigt att i största mån försöka se verkligheten från studieobjektets perspektiv och inte låta sin förförståelse påverka i för stor utsträckning hur ett fenomen tolkas. Förförståelsen ska bidra med ett intresse kring ett forskningsområde men i så stor utsträckning som möjligt inte påverka studien (Bryman, 2016, ss.476- 477).

I egenskap av att vara kvinnor anser vi oss besitta en förförståelse kring studiens syfte som är avgränsat att undersöka kvinnors perspektiv. Vi upplever oss ha möjlighet till en djupare förståelse för hur det är att vara kvinna i dagens samhälle och på arbetsmarknaden, vilket ger oss en möjlighet att skapa förtroende hos respondenterna och samtidigt nå en djupare förståelse för deras upplevelser. En av författarna har arbetat som mellanchefer i privat sektor och går därför in i studien med en kunskapsbas kring yrkesrollen som ökar möjligheten till igenkänning för respondenterna.

Den andre författaren har erfarenhet av att arbeta både inom den privata- och offentliga sektorn vilket gav oss intresse för den privata sektorn eftersom statistiken visar mer hierarkiska skillnader då män besitter majoriteten av chefspositionerna (SCB, 2021). Vidare har vi en teoretisk kunskap om jämställdhet mellan män och kvinnor som underlättar analysen av empirin. Vi är väl medvetna om att det medför en risk för egen tolkning när man innehar en viss förkunskap. Genom den medvetenheten kan vi dock förhålla oss till det eftersom det i viss mån är nödvändigt att använda sina tolkningar i en studie för att få en förståelse för det fenomen som studeras.

#### **4.6 Vetenskapliga kriterier**

Validitet och reliabilitet är de kriterier som främst brukar diskuteras för att bedöma en studies kvalitet. Validitet kan förklaras som en granskning av om de slutsatser man har kommit fram till i en studie är relevanta eller inte i relation till syftet. Reliabilitet beskriver studiens tillförlitlighet och handlar om huruvida det framkomna resultatet hade visat sig vara samma om man genomför den vid ett annat tillfälle. Påvisar en studie hög reliabilitet betyder det att resultatet varit

detsamma vid upprepade tillfällen (Bryman, 2016, s. 72) Det finns däremot en delad mening kring hur relevanta de två kriterierna är i en kvalitativ undersökning då de är beroende av att den sociala miljön är stabil och oföränderlig. Därför har vi valt att istället ta del av alternativa kriterier i form av *tillförlitlighet* och *äkthet* (Bryman, 2011, ss. 350-354).

För att uppnå kriteriet tillförlitlighet behöver vi ta hänsyn till en rad olika delkriterier för det här momentet. Här tar vi i beaktning att det finns flera olika förklaringar till sociala fenomen och att vårt resultat har fokus på en specifik kontext i den sociala verkligheten. Genom att förhålla oss till relevanta teorier vid analys och genom ett grundligt arbete i forskningsprocessen kan vi styrka trovärdigheten i studien och att den bild vi ger av resultatet kan accepteras av läsaren. I forskningsprocessen finns en fullständig och tillgänglig redogörelse av alla faser som ytterligare har gått igenom av en tredje part i form av handledare för att studien ska antas pålitlig. Vi har även utfört en noggrann redogörelse för studiens kontext som möjliggör för läsaren att avgöra om resultatet är överförbart till en annan social miljö. Vi är medvetna om att det är omöjligt att uppnå en objektivitet i den kvalitativa studien men vi har agerat i god tro och inte medvetet låtit egna värderingar styra. Äktheten i studien syftar till autenticiteten i arbetet vilket säkerställs med att ge en rättvis bild av de olika åsikter och uppfattningar som studerats (Bryman 2011, ss. 354-356).

#### **4.7 Etiska överväganden**

Eftersom frågor kring etik är av stort intresse hos författarna har vi i den här undersökningen varit införstådda med olika typer av etiska dilemman som kan spela roll i en samhällsvetenskaplig studie. Det vi har tagit hänsyn till är de klassiska *informationskravet*, *samtyckeskravet*, *konfidentialitetskravet* och *nyttjandekravet* (Bryman, 2011 ss. 131-132).

För att säkerställa informationskravet har vi varit tydliga med syftet i studien genom att skicka ut samtyckesblanketter till samtliga deltagare i studien där syftet framgår tydligt och där de blir väl informerade om deras rätt att hoppa av samt att deltagandet är frivilligt. Samtyckeskravet säkerställdes genom att deltagarna fick signera blanketten som visar på deras godkännande kring att medverka vilket bidrog till en trygghet för oss som författare i försöket att uppnå informationskravet. Vidare har uppgifter om deltagarna så som namn och arbetsgivare tillhandahållits endast av oss som utfört studien. Deltagarna har av-identifierats för utomstående genom fiktiva namn och genom att inte benämna arbetsplats samt bostads- och arbetsort vilket är viktigt för att leva upp till kravet på konfidentialitet. De uppgifter som samlats in om deltagarna har endast använts för forskningsändamålet vilket är av betydelse för att uppnå nyttjandekravet (Bryman, 2011 ss. 131-132).

Vi är väl medvetna om att deltagarna är i beroendeställning till sin arbetsgivare vilket kan göra det svårt för dem att svara på känsliga frågor. Vi utgår från att det finns en lojalitet gentemot chefer och anställda som kan påverka hur de känner för att svara på frågor som rör just dem. Vi var noga med att berätta att de kan avstå att svara på frågor som de känner att de inte är bekväma att svara på. Vi båda hade en relation till några av deltagarna och kunde se det som ett eventuellt problem då det kunde påverka deltagarnas svar. Vi kom dock fram till att den relationen vi hade

kunde skapa trygghet och förtroende istället och underlätta för deltagarna att trivas med sin medverkan.

## 5 RESULTAT

*Här presenteras resultatet av intervjuerna som svarar på studiens frågeställningar. Resultatet är uppdelat i huvudteman Förväntningarna på rollen som mellanchefer samt möjligheter och hinder för kvinnorna att utvecklas inom sin yrkesroll.*

### 5.1 Förväntningarna på rollen som mellanchefer

#### 5.1.1 Tillgänglighet anses vara viktigt

I våra intervjuer framkom en återkommande reflektion från kvinnorna vilket var att det finns en förväntan från deras chefer att vara tillgänglig i mycket hög utsträckning. De beskriver att i rollen som mellanchefer krävs det en konstant närvaro som innebär att vara kontaktbar via telefon eller mail dygnet runt, även när det gäller stunder som avviker från deras arbetstider. Ingen av kvinnorna uttrycker att det är ett uttalat krav utan snarare en underförstådd förväntan från deras chefer. Det fanns respondenter som trots känslan av att behöva vara tillgänglig avvek från att leva upp till det. Maries beskrivning grundar sig i ett eget beslut om att ställa krav på sin chef direkt när hon fick sin tjänst. Hon betonar att det var ett krav hon aldrig vågat ställa om hon hade varit yngre och att med hänsyn till att hon har familj så är hon tvungen att ha tydliga gränser mellan arbete och privatliv.

*Jag sa med en gång att ni kommer inte få en chef som är tillgänglig dygnet runt, jag kan inte leverera det. Jag stänger av min telefon direkt efter jobbet och har den avstängd kvällar och helger. - Marie*

Att behöva vara tillgänglig grundar sig i den stora frihet som de får i sin roll som mellanchefer, vilket uppskattas av alla. De övriga kvinnorna, bortsett från Marie, upplever däremot att de själva behöver hantera den flexibilitet som krävs i samband med förväntningar på att vara tillgänglig. Flexibilitet tar sig i uttryck när de i intervjuerna får berätta om sina upplevelser hur de hanterar balansen mellan arbete och privatlivet.

*Det har blivit bättre men det är ju ofta att jag tar med mig datorn hem och sitter på kvällarna eller helger och då har det blivit väldigt väldigt mycket jobb men jag har blivit bättre på att skilja på det. - Karin*

Vidare finns det inget aktivt stöd från chefen, bortsett från Maries berättelse: “ Jag har en deal med min chef att jag jobbar två dagar hemifrån för att slippa restid och därmed hinna lämna och hämta barnen i tid.” Respondenten Anna upplever istället att det finns en press att svara på fritiden när hon egentligen bör vara ledig. Det här problemet förklaras som något som i vissa tidigare fall har påverkat hennes psykiska och fysiska mående. Enligt Anna är det en orimlig förväntan att behöva vara tillgänglig dygnet runt.

*/.../ att man inte ska vakna mitt i natten av att jag har glömt att låsa ytterdörren på jobbet eller att jag har glömt att beställa något eller sådana saker. Det märker jag när jag sover, ifall jag drömmer om jobbet då är det ju ingen bra balans liksom. /.../ - Anna*

Emma uttrycker sig bara positivt till förväntningarna på henne att vara tillgänglig. Samtidigt uttrycker hon sig att det inte finns möjlighet att vara borta från jobbet en längre period då hon beskriver sig själv som outbyttbar gällande hennes arbetsuppgifter. Det här är inget hon problematiserar. I kommande citat ser vi ett exempel på hur flexibilitet och tillgänglighet kan ta sig uttryck i frihet då hon kan arbeta varifrån hon vill;

*Jag satt förra sommaren i en segelbåt och det var kaos här på jobbet och då satt jag och jobbade där lika mycket. Det funkar, det är ju det. Så att det är inga problem, jag ser inte det. - Emma*

Trots behovet av att hantera en balans mellan arbete och privatliv så upplever samtliga kvinnor en positiv känsla av att ha stor frihet i sitt yrke. Det som beskrivs är att det inte finns någon detaljstyrning utan snarare generella förväntningar på dem i deras yrkesroll. De har ingen chef som är kontrollerande, de får stor frihet att ta egna beslut och vara med att påverka arbetet. De förklarar det som att det är ett tecken på att det finns tillit från deras chef.

*/.../ sen är det även där mycket fritt ansvar att så länge det görs på rätt sätt, att det går bra, då är vi väldigt fria. Det är absolut inte kontrollerande på nåt sätt, det upplever jag inte, nej snarare tvärtom att man har väldigt mycket att man kan ta egna beslut och så. - Erika*

### **5.1.2 Vikten av relationsbygge**

Ytterligare en förväntan på yrkesrollen som mellanchefer är att bygga relationer på arbetsplatsen, både personliga och yrkesmässiga. Den personliga relationen återfinns främst till medarbetarna och framkommer i högre utsträckning som betydelsefull då den bidrar till trivsel och motivation. Relationen till respondenternas chef beskrivs som mer av en formell karaktär där vi kan utläsa att kvinnorna önskar ett större socialt stöd i deras yrkesroll än vad de får.

Stödet från anställda, eller kollegor som de också uttrycker sig, handlar om ett stöd på ett personligt plan och inte endast i arbetsrelaterade områden. Karin menade att aktiviteter utanför arbetsplatsen är givande och viktigt för att kunna arbeta tillsammans. Hon förklarar följande: *“/.../ igår var vi ute och åt middag tillsammans och firade lite, så vi är utanför väggarna här också. Men också bara i vardagen att äta lunch ihop eller gå på en promenad ihop, det tror jag är väldigt viktigt.”* Sara uttrycker ett ömsesidigt stöd från sin sida då hon vill stötta och lyssna på sina medarbetare oavsett om det gäller arbetsrelaterade frågor eller privata.

*Det finns ju otroligt mycket utmaningar som mina medarbetare har i sitt liv som kanske inte direkt är kopplat till arbetet eller behöver gå ut över arbetet men som går ut över personen och då som närmsta chef känner man ett ansvar i att stötta /.../ - Sara*

Relationsbygge med sina medarbetare har flera konsekvenser och kan påverka både positivt och negativt. För att utföra ett bra arbete så krävs det att upprätthålla dessa goda relationer. Med anledning av att alla människor är olika och har olika behov kan det vara svårt att skapa en god relation till alla sina medarbetare. Som mellanchefer kan det vara svårt att vara alla till lags men vi ser att relationens påverkan är stor. Finns det en bra grund för relationsbygge så resulterar det i möjligheter, både gällande individuell utveckling men även gruppens utveckling. Om man som mellanchefer istället inte lyckas att skapa det så kommer det resultera i hinder för den individuella utvecklingen och gruppens. Sara förklarar hennes syn på vad relationerna till hennes medarbetare betyder för henne.

*Jag har funderat lite på det. Att ha goda relationer med mina medarbetare kan verkligen vara otroligt energigivande och peppande men sen andra där man kanske inte har lika god relationer där man inte når fram till varandra av olika anledningar tar ju ohyggligt mycket energi. Så att relationerna är viktiga men dom kostar också. - Sara*

Marie är den som inte delar upplevelsen av att ha en god relation till sina anställda. På frågan hur hon upplever sin relation till sina anställda och vilket stöd hon upplever sig få svarar hon; "Väldigt lite stöd, de kräver ju mer än vad de ger. De är ganska osjälvständiga tycker jag.". Maries reflektion är ett exempel på en upplevelse kring relationerna på arbetsplatsen som visar på en starkare lojalitet till cheferna kontra medarbetarna. Lojaliteten skiljer sig till viss del åt beroende på bransch eftersom det påverkar hur tätt man arbetar med sina kollegor. En återkommande syn hos några kvinnor var att de såg på sina anställda mer formellt. Det uttrycks mer sympati för deras egna chef och de förväntningar som kommer uppifrån än vad det gör för medarbetarnas krav.

*Vi har väldigt högt i tak. Förväntningarna som kommer från ledningen är klara och tydliga. Det är ju VD och vice VD och sen är det alla vi mellanchefer, vi vet ju vad som gäller och den informationen presenterar ju vi väldigt väldigt klart för våra anställda. - Karin*

När vi vidare frågade om hur relationen till chefen såg ut så fick vi en reflektion av Erika där hon beskriver att hon har en manlig chef vilket kan vara av betydelse för att de inte har samma relation som hon har till sina anställda; "/.../ man känner ändå att man är olika, att man, det här kanske personliga, känslomässiga och det är kanske därför jag har mycket bättre relation med mina medarbetare för att man klickar på ett privat och känslomässigt plan också, att man har en annan relation /.../"

## **5.2 Möjligheter och hinder för kvinnorna**

### **5.2.1 Kvinnornas aktiva sökande efter stöd**

Stödet som kvinnorna upplever sig få i sitt arbete kan se olika ut beroende på om det kommer från deras chef eller från deras medarbetare. Gemensamt för flertal av respondenterna är beskrivningen av att inte få aktivt stöd från deras chef i det dagliga arbetet. Avsaknaden av positiv feedback genomsyrar upplevelsena hos flertalet respondenter. De beskriver att cheferna är tillgängliga när kvinnorna själva uppsöker kontakt eller när det uppstår eventuella problem.

Däremot ser vi att upplevelsen hos alla är att de blir bemötta med stöttning och positivitet när de väl behöver hjälp. Vi kan utläsa att bristen på kontakt med sin chef är ett resultat av att samtidigt ha en stor frihet till eget beslutsfattande i rollen som mellanchefer.

*När någonting har hänt och när något inte har varit bra så får man väldigt mycket sms till exempel "Det här var dåligt" men att man skulle gärna vilja få det när det också går bra så att man får en fin balans mellan det, att man får uppmuntran men även det man kan förbättra. När alla är glada och nöjda och det flyter på så hör man inte så mycket från dom utan mest när det är problem. - Anna*

Respondenten Anna förklarar att hon till viss del upplever att hon får stöd från sin chef men att hon ställs inför orimliga krav som är svåra att leva upp till som ensam mellanchefer. Det här kan vi förstå genom att hon förklarade som följande " /.../ att en person ska göra ett arbete som egentligen kräver fyra personer." Hon förväntas att utföra arbetsuppgifter som inte ingår i hennes yrkesroll, vilket hon i slutändan ändå upplever att det blir hennes ansvar. Det är ingen av de övriga kvinnorna som uttrycker att kraven från sin chef är för stora men Marie ger en tydlig förklaring till hur hon får möjlighet att leva upp till förväntningar som ställs och när det kan bli svårt.

*Det är helt rimliga förväntningar utifrån att vi ska nå våra mål, men det krävs organisatoriska förutsättningar för att kunna leva upp till dom och det är väl i min organisation att det inte alltid finns. När mina stödfunktioner fungerar som dom ska, när jag har en chef som hinner stötta mig, när jag har resurser både i pengar och i arbetskraft, ja då kan ja leva upp till förväntningar. Men i de perioder jag inte har det så är det svårt. - Marie*

Emma och Karin är de som upplever att de får 100% stöttning från sina chefer att leva upp till förväntningarna på sin yrkesroll. Emma berättar att kraven på hennes yrkesroll är stora men att det finns en ömsesidig tillit att hennes chefer vet att hon kontaktar dem om det behövs " /.../ De vet att de kan vara helt trygga med mig och när jag kommer så är det någonting viktigt." Vidare uttrycker Karin att stödet hon får är väldigt naturligt;

*Den är väldigt naturlig, enkel och han är lätt att ha och göra med. Det ger mig trygghet, att jag kan gå och prata med honom vad det än må vara. - Karin*

### **5.2.2 Upplevelsen av att vara tillfreds**

De kvinnliga mellancheferna är alla nöjda där de är i sin yrkesroll idag. De flesta val som har gjorts har varit slumpmässiga i form av att de blivit tilldelade roller som de själva inte bett om, eller att tjänster har blivit tillgängliga snabbare än vad de själva planerat. Här är det bara Marie som själv gjort aktiva och planerade val för att komma dit hon är.

*Jag sökte ett jobb på platsbanken och fick det. Mitt förra jobb var mitt första jobb där jag kom i kontakt med ledarskap och jag kände att jag hade fallenhet för det och tyckte det var kul så jag ville ta det ett steg vidare. Så jag sökte jobbet som chef men det var en kombination med att jag hade en väldigt dålig arbetsmiljö på förra jobbet. - Marie*

Ingen av kvinnorna har ett mål att arbeta sig uppåt i yrkeshierarkin i den egna organisationen. De visar istället på ett intresse att utvecklas genom branschbyte, eller förkovra sig inom sin yrkesroll. De använder inte ordet "karriär" när de pratar om sin framtid utan de uttrycker sig mer på ett idéplan utan att specificera en tydlig och strategisk väg. På frågan om vilka möjligheter som finns att utvecklas i yrkesrollen så upplever de alla att det finns stora möjligheter om de själva vill. I stort sett upplever alla att de kan utvecklas inom sin organisation via bland annat internutbildningar som de ser positivt på. Å andra sidan får vi berättelser som talar om att de främst ser deras utveckling inom andra områden genom att bland annat byta bransch, börja studera eller anta en helt annan roll.

*Nä men jag känner nog att jag har kommit ganska långt där jag är nu. Nästa steg blir ju att kliva åt sidan och inte fortsätta på det här spåret utan att välja något sidospår och bygga vidare på egentligen. - Sara*

*Jag känner ändå att det hade varit kul att testa någon annan bransch, sen finns det ju också regionchef du kan bli, men där känner jag väldigt ändå att det är ganska många år kvar innan jag känner att det är ett steg jag hade velat ta. Ah men det är väl något sånt i så fall, att byta helt - Erika*

Att ha möjlighet att utvecklas inom själva organisationen beskrivs tydligast av Karin och Erika. Karin förklarar följande: "Det finns alla möjligheter. Vi har massa utbildningar man kan gå och det säger min chef att det är bara att anmäla om jag vill de." Hon beskriver sin chef som drivande till att hon ska utvecklas och de kurser som hon vill gå får hon också möjlighet att göra. Marie upplever liknande stöd hos sin chef; "Jag har jättegoda möjligheter att vidareutvecklas, jag får gå på massa utbildningar och jag har alla möjligheter i världen. Om jag skulle be om en utbildning så skulle jag få det."

Erika är den som visar på en störst ambivalens i sin upplevelse kring möjligheter att utvecklas i sin roll. Det finns ingen stress att byta organisation då hon ser alla möjligheter som helst att utvecklas inom den och uttrycker sig: "Det känns inte som det är något hinder för att göra karriär men det är heller ingen pushning från företagets sida utan det är liksom, bara mitt ansvar." Vidare utvecklar hon sitt svar följande:

*/.../jag menar det enda jag har är ju från vårans interna utbildning och det jag har upplevt själv under dom här åren. Så att vi säger att man hade sökt sig vidare till ett annat företag som inte känner mig så hade man kanske inte känt att det räcker, utan man kanske vill ha en mer helhetsbild så det är väl egentligen det tror jag som i så fall är ett hinder. - Erika*

Utfallet för kvinnornas resa i yrkeslivet har enligt alla varit åt det positiva hållet, de är glada för där de är idag. Ett stort ämne som flera respondenter diskuterar är att de upplever möjligheten till personlig utveckling, vilket de också bekräftar att de får. Sara är den som beskriver personlig utveckling mest och hur det får henne att känna. Hon säger att hon drivs av att utvecklas som människa och som yrkeskvinna, inte genom att ta nya positioner eller roller utan genom att samla på sig olika kunskaper och erfarenheter. Hon förstärker den positiva känslan av utveckling genom att uttrycka sig:

*/.../ när man lyckas hantera svåra utmaningar så känns det ju bra i grund och botten. Och missnöjd blir ju svaret när det går dåligt, men det är ju inte hela sanningen för man lär sig ju saker när det går dåligt också. Man tar ju med sig något positivt i det tänker jag. - Sara*

De som inte uttrycker sig om personlig utveckling i sin yrkesroll är Emma och Karin, som är några generationer äldre samt har barn. Emma upplever att hon trivs där hon är idag för att hon har möjligheten att vara delaktig och ha stor frihet att forma sin egen tjänst. Hon uttrycker sig: “/.../man får vara delaktig i det som händer i bolaget, att man inte bara är en marionettdocka”. Vidare beskriver Karin att hon inte är ute efter att göra karriär utan hon strävar efter att finna glädje i arbetet samt att göra andra nöjda.

*Egentligen har jag aldrig haft någon karriärstege utan jag har jobbat där jag har trivts bra. Serviceyrket, jag gillar att se människor växa och jag gillar att se människor glada och nöjda. Det får jag genom att jag kan coacha upp medarbetare och då blir jag nöjd om dom blir nöjda. Får kunderna något utöver förväntan så är det väldigt tacksamt. - Karin*

### **5.2.3 Hinder för kvinnorna att utvecklas i sin yrkesroll**

Olika hinder som kvinnorna upplever för att utvecklas inom sin yrkesroll är bland annat brist på utbildning, ålder, brist på stöd från chefen, ekonomi i företaget och personlig osäkerhet samt barn. Vi kan se att det läggs ett eget ansvar på kvinnorna att själva driva sin utveckling framåt då många upplever att det finns en brist av uppmuntran från chef samt organisation.

*Jag blir inte pushad från den egna ledningen att ta nästa steg inom bolaget utan jag blir mer uppmuntrad att fortsätta mitt goda jobb där jag är idag. Det kanske inte är något hinder men det är heller inte något som underlättar. - Sara*

Sara uttrycker sin känsla: “/.../ från tid till tid så har jag försökt kompensera det med att pusha mig själv, asså självledarskapet har blivit mycket större på grund av den avsaknaden.” Även Anna berättelse bekräftar det som många av de andra kvinnorna upplever; “/.../ jag tror att på alla arbetsplatser så finns det ett tak om man inte har en extremt bra arbetsgivare som ser till att alla personer hela tiden utvecklas. Det finns liksom ett tak och när man når det så behöver man flytta därifrån för att fortsätta utvecklas.”

Att barn skulle kunna vara ett hinder för sin karriär nämns av Emma, Anna och Marie. Emma som har stora barn nu ser ingen påverkan där hon är idag men säger: “det är väl egentligen bara barn som är den stora påverkan”. För att förtydliga så nämnder Emma inga andra hinder för henne att utvecklas i arbetet, varken yttre eller inre faktorer. Hon berättar vidare att hon gick ner i arbetstid när barnen var små då hennes man hade ett jobb som krävde mycket av hans tid. Hon betonar att valet av att gå ner i tid var hennes eget val.

*Han jobbar konstans och då tyckte vi att barnen inte skulle vara på dagis så himla himla mycket så fram till att dom gick i skolan så jobbade jag 75%. - Emma*

Marie upplever att där hon är idag så behöver hon en balans mellan arbete och fritid snarare än att göra karriär. Det är tydligt att hon har utmaning med vardagspusslet som småbarnsförälder; "Jag hade önskat att jobba deltid, hoppas kunna göra det men, att jobba heltid och ha 3 barn, varav två förskolebarn är dåliga förutsättningar". Anna som inte har egna barn spekulerar ändå i idén om att det skulle kunna påverka henne i framtiden. Hon tror dock att **ålder** har större betydelse där hon är nu.

*Asså jag är ju inte knuten med att jag har barn men jag är dock väldigt ung så det kan vara ett hinder. Men jag ser inte att det finns supermycket hinder för mig själv. - Anna*

#### **5.2.4 Skillnader mellan kvinnor och mäns möjligheter till karriär**

Kvinnorna upplever att män respektive kvinnor har olika möjligheter att göra karriär i deras yrkesroll. Olika orsaker till det är att kvinnor förväntas ta hand om barn, normer, män tar för sig mer samt att man inte ställer lika höga krav på män. Sara uttrycker sig: "Jag upplever nog att män inte bedöms lika hårt som kvinnor, alltså generellt på resultat eller om det är något som inte går bra. De kommer undan med mer.". Hon berättar vidare att hon sorgligt nog hanterat det här faktumet genom acceptans. Vidare uttrycker några av kvinnorna sig på följande sätt:

*"Jag tror att det har med samhället att göra. Asså hur vi är uppfostrade, att män ofta har en högre... de är oftast mer välbetalda medan kvinnor kanske jobbar som sjuksköterskor, undersköterskor, servitriser eller städerskor. Det blir ett mer manligt yrke att vara chef än vad det är för en kvinna. Och det tror jag ligger i samhället och hur man ser på de olika könsrollerna och alltihopa." - Anna*

*Jag är utbildad inom ett kvinnodominerat yrke, och om man kollar på "golvet" liksom då kanske det är 80% kvinnor, går man upp till arbetsledare då är det helt plötsligt 60% kvinnor och för varje led så blir det färre och färre kvinnor. Och med det sagt så bör det väl vara enklare för en man att få ledarskap tjänster än vad det är för kvinnor. - Marie*

Två av respondenterna arbetar inom en mansdominerad bransch. Anna beskriver att hon tror att förtroendet hon får från sin chef betyder mycket i och med att hon är ung och kvinna. Hennes yrkesroll tror hon är avgörande för att "dom inte ska sätta mig på plats". Det råder **inget** tvivel om att det finns en acceptans hos några av respondenterna gällande brist på jämställdhet. Karin reflekterar över sitt eget beteende när det gäller situationer där hon själv känner att hon borde agera.

*Ibland reflekterar jag men det är inte alltid jag säger ifrån när jag tycker att dom kanske är lite för grabbiga. På något sätt kan jag ta det men det kanske är så att man har jobbat med så mycket killar förut så man är van vid en viss jargong så man tar det inte lika allvarligt men ibland så tänker jag att man kanske borde säga ifrån. - Karin*

Emma uppvisar en annan upplevelse än de andra kvinnorna. Här bekräftas skillnader mellan könen men utan problematisering eller att hon själv upplever negativa känslor kring det. Hon uttrycker sig endast positivt till det faktum att hon är en minoritet. Hon beskriver att hon är eftertraktad i sin bransch och att många andra arbetsgivare kontaktar henne för att erbjuda jobb.

*Du måste vara ganska stark som kvinna för att jobba med bara män kan jag ju säga. Är det ett chefsmöte så är det ju bara och jag ett gäng killar. /.../ men jag ser inte det som ett problem, jag ser bara det som en rolig sak att jobba med killar. Det är väldigt äkta människor, dom säger när det är fel och det är inte som tjejer som ska slingra in det i nåt.*

*- Emma*

## **6 DISKUSSION**

*Studiens syfte är att undersöka och förstå hur mellanchefer inom privat sektor resonerar om och upplever förväntningarna på den egna yrkesrollen. Vidare syftar studien till att undersöka chefernas förhållningssätt till möjligheter och hinder att utvecklas inom den egna yrkesrollen. I det här avsnittet kommer studiens empiri att knytas an med tidigare forskning och teorier. Diskussionen kommer att utgå ifrån våra två frågeställningar där första delen handlar om förväntningar på kvinnliga mellanchefer. Den andra delen i avsnittet handlar om hur kvinnliga mellanchefer förhåller sig till möjligheter och hinder att utvecklas inom sin yrkesroll.*

### **6.1 Förväntningar på kvinnliga mellanchefer**

#### **6.1.1 Tillgänglighet och flexibilitet mot chefer och medarbetare**

Empirin i studien visar på att kvinnorna upplever en tydlig förväntan på att konstant vara tillgängliga i sin yrkesroll. Det hanteras både genom att anpassa sig men också genom att göra motstånd i form av att säga ifrån. Tilly (2000) beskriver att människors anpassning till olika situationer grundar sig i att individen vill känna grupptillhörighet. Begreppet anpassning bygger på att det finns normer och rutiner som anses självklara. Att avvika från dem leder till ett normbrytande som resulterar i en bristande känsla av tillhörighet för personen i fråga. När man arbetar inom en organisation där den övergripande normen är att vara tillgänglig både på arbetstid och utanför så blir det svårare att avvika om det inte finns ett organiserat motstånd att ansluta sig till. Begreppet anpassning hjälper oss att få en ökad förståelse för varför vissa kvinnor väljer att inte göra motstånd, trots att de upplever negativa känslor kopplat till tillgängligheten. Ett exempel är en av respondenterna som anpassade sig till förväntningen på tillgänglighet i den mån att det gick ut över hennes psykiska hälsa. I resultatet återfinns ändå en grupp kvinnor som gör motstånd genom att de aktivt gör sig okontaktable efter arbetstid. Det här motståndet kan förstås med Tillys (2000) teori kring kategoriell tillhörighet då den här gruppen av kvinnor skiljer sig från de som valt att anpassa sig till normen. Tilly (2000) beskriver det så som att det finns faktorer hos grupper som skapar en kategoriell tillhörighet med högre makt, respekt och privilegier än de som står utanför gruppen. Kvinnorna som gör motstånd är äldre, mer välutbildade och har en betydande yrkeserfarenhet, vilket kan förklara deras möjligheter till motstånd (Tilly 2000, ss. 21-22).

Kvinnorna som anpassar sig till att vara tillgängliga visar på en egenskap av att behöva vara flexibla för att det ska finnas möjlighet att balansera arbete och privatliv, vilket vi får återberättat i empirin. Det är inte bara utifrån Tilly (2000) som vi kan förstå bristen på motstånd utan även med hjälp av Hirdmans (1988) begrepp genusystem där män och kvinnor tilldelas könskodade egenskaper. Att vara flexibel är en egenskap som anses vara kvinnlig i rapporten av Thoursie (2019), vilket innebär enligt genuskontraktet att det finns en underförstådd

förväntan, inte bara från sin omgivning utan även från dem själva att vara flexibel. Vilket i sin tur leder till att de anpassar sig snarare än att göra motstånd. Ett ytterligare mönster vi kunde se är att de som vågar ställa krav på sin chef är föräldrar. Deras barn beskrivs som motiv till att inte kunna vara tillgängliga efter arbetstid, vilket går i linje med Wahl (1996). Hon uttrycker sig att det finns en problematik för kvinnor i yrkeslivet där man ser ett mönster i att det största ansvaret ligger på kvinnan när det kommer till barn och hushåll. Den här prioriteringen kan också ses som ett hinder i karriären eftersom man då inte har samma möjlighet att sätta arbetet i första hand jämfört med andra anställda som inte har barn. Vad som är värdefullt är att reflektera över att det krävs motstånd för att få en förändring. Att anpassa sig till normerna gör att man i sin tur reproducerar dem. Dock är det ett stort ansvar att lägga på enskilda kvinnor och en viktig poäng är att inte skuldbelägga de som inte besitter möjlighet till att uttrycka motstånd.

### **6.1.2 Olika roller att ta som mellanchefer**

Tidigare forskning säger oss att en mellanchefer utmanas i att balansera relationen mellan chef och medarbetare där de behöver ta ställning för var deras lojalitet ligger (Alvesson & Gjerde, 2019). Vi ser liknande mönster i studiens empiri då det å ena sidan finns de respondenter som i första hand visar på att prioritera kraven ovanifrån och å andra sidan finns de som visar på motsatsen. Det visar på att kvinnorna tar olika roller beroende på var lojaliteten ligger. De kvinnor vars lojalitet lutar mer åt ledningens håll kallar Alvesson & Gjerde (2019) för Prestationsbärare och som resultatet visar är medarbetarnas förväntningar och krav sekundära. Kvinnorna motiverar kraven från sin chef som rimliga utan ifrågasättande. Den gruppen av kvinnor som antar den här rollen kan vi förstå med hjälp av Tilly (2000) som beskriver sitt begrepp efterlikning som en mekanism där det är lättast för en individ att reproducera organisationskrav och hierarkiska strukturer. Det innebär att man anpassar sig till rådande rutiner och normer i och med att vissa beteenden är för svåra att avvika ifrån då de anses som naturliga.

I empirin återfinns en annan grupp av kvinnor som antar en roll vars namn är Paraplybärare och där mellanchefer har sin lojalitet för underordnade (Alvesson & Gjerde 2019). Det här blir synligt genom deras berättelser om att inte bara ha en arbetsrelaterad relation utan även en privat relation till sina anställda. Att som mellanchefer alliera sig med sina medarbetare beskriver Carlström (2012) som ofta förekommande av den orsaken att mellanchefer har arbetat sig uppåt i organisationen och besitter en god förståelse för yrket och den praktiska erfarenheten. Den insamlade datan förklarar hur några av de kvinnliga mellancheferna arbetar nära och operativt i sitt team där de bjuder in för samarbete för att leverera de krav som kommer ovanifrån. Rollen som paraplybärare skulle kunna tolkas som en typisk roll för kvinnor att ta. Kvinnorna upplever ett ansvar över sina medarbetares välmående och trivsel då de uppträder omhändertagande vilket är ett tecken på omtänksamhet som man kan tolka som stereotypiskt kvinnliga (Thoursie 2019). Att kvinnorna tar olika roller som mellanchefer bekräftar det faktum att rollen kan vara varierande och som Alvesson & Gjerde (2019) belyser så representerar paraplybärare och prestationsförelare olika gruppstillhörigheter och identiteter som visar på vilken syn man har på underordnade. Vidare kan man reflektera över om det även kan ses som ett motstånd mot ledningen när mellanchefer tar medarbetarnas parti om man jämför med de som är mer lojala

med ledningen och inte ifrågasätter. Det blir indirekt ett motstånd då man eventuellt väljer att inte följa de förväntningar som kommer uppifrån.

## **6.2 Kvinnliga mellancheferers möjligheter och hinder inom sin yrkesroll**

### **6.2.1 Individuella och strukturella hinder inom yrkesrollen**

En gemensam upplevelse för samtliga kvinnor är att det finns möjlighet till utveckling inom yrkesrollen. Underförstått framkommer det dock av empirin att det finns både individuella och strukturella hinder för att avancera i sin yrkesroll. Vi ser ett flertal likheter i vår insamlade data med tidigare forskning där man beskriver olika hinder som kvinnor stöter på under deras karriär. De mest framträdande hindren i vår studie är bristande drivkraft hos respektive individ, avsaknaden av stöd från chef samt föräldraskap. Bristande drivkraft framkommer genom att kvinnorna inte beskriver uppsatta mål för sig själva utan talar om utveckling i en abstrakt kontext. Föräldraskap ger sig uttryck som ett hinder när de kvinnor som har barn talar om att de behövde gå ner i tid under småbarnsåren. Även de som inte har barn kunde reflektera över att det kan tänkas bli ett hinder i framtiden för att utvecklas inom sin yrkesroll. En gemensam reflektion från samtliga respondenter var avsaknaden av ett aktivt stöd från sin chef. Vi får det berättat för oss att stöd till utveckling endast finns vid behov, vilket vi tolkar som ett hinder utifrån att ha läst Muhonens (2010) studie som visar på att avsaknaden av socialt stöd kan få negativa konsekvenser för karriärutveckling. Varför det kan vara negativt, tror vi, kan bero på att utan stöd så finns risken för bristande självförtroende och osäkerhet som vi även får återberättat av en respondent. Även Carlström (2012) förklarar vikten av stöd i arbetet, inte minst för en mellanchefer vilket kan bekräfta antagandet om att kvinnornas upplevelse av bristande stöd påverkar karriärutvecklingen negativt.

Baserat på att kvinnorna beskriver sig som nöjda med sin nuvarande yrkesroll och inte visar på en drivkraft att avancera uppåt, så tolkar vi respondenternas upplevelse som ett uttryck för närvaron av ett glastak. Begreppet syftar till osynliga hinder att utvecklas inom organisationer som är relaterade till individens kön (Gillberg 2022, s. 85). De osynliga hindren leder förmodligen till att kvinnorna inte ser möjligheter för att avancera i sitt yrke vilket bidrar till att acceptera sin plats där man är och se sig själv som nöjd. Med hjälp av begreppet går det att förstå respondenternas upplevelse av att inte tala i termer av karriär eller hierarkisk utveckling eftersom osynliga hinder bidrar till kvinnors underordning. I egenskap av kvinna finns möjligheten att de inte ser potential att utvecklas inom sin yrkesroll och därmed finner en acceptans som bidrar till alternativa vägar för utveckling. Vi får bevittna det i studien genom berättelser om att byta bransch, fokusera på personlig utveckling eller förkovra sig. Respondenterna själva uttrycker inte eventuella anledningar till varför de inte har som mål att göra karriär vilket skulle kunna tyda på att hindren är osynliga. Ett osynligt hinder skulle möjligen kunna vara bristande självförtroende som empirin visar att en av kvinnorna reflekterar över. Muhonen (2010) bekräftar att ett lägre självförtroende är ett eventuellt hinder för en kvinna att utvecklas i arbetslivet. Här vill vi dra en parallell till Hirdmans (1988) genuskontrakt som bygger på en dikotomi av egenskaper. I Thoursies (2019) rapport kan vi utläsa att självsäkerhet förknippas med maskulinitet, vilket gör att vi kan utgå från att motsatsen till bristande självförtroende kan kategoriseras som feminint. Att kvinnorna upplever

chefspositionen som en manlig position kan vara en möjlig orsak till att de känner sig tillfreds med där de är idag i sin yrkesroll och inte heller talar i termer av att göra karriär. Det kan bidra till att man accepterar sin plats som kvinna och underordnad, därmed upplever de inte behovet av att göra karriär. Det finns också ett perspektiv där kvinnorna upplever att de, generellt sätt, ställs inför en hårdare bedömning än männen. Även det kan vara ett hinder för kvinnorna att nå toppositioner då det krävs en högre ansträngning och samtidigt ett större motstånd som kan tolkas som ett uttryck av glastak (Tilly, 2000). Vidare kan vi dra en parallell till begreppet inlåsning från forskningen av Muhonen (2010) där glastak kan ses som en spärr som håller kvinnor inlåsta i sin position.

Brist på drivkraft kan också grunda sig i att kvinnor förväntas värdesätta familjen mer än män, enligt Wahl (1996). Föräldraskap är en faktor som diskuteras som ett medvetet hinder för möjligheten till att avancera enligt vår empiri. Kvinnorna har exempelvis behövt gå ner i arbetstid, eller sätta högre krav på sin chef för att inte behöva vara tillgänglig efter arbete. Vi kan även här dra en parallell från vårt resultat till Hirdmans (1988) genussystem och genuskontrakt. Att vara kvinna är tätt knutet till att vara förälder i samhället. Det är inte bara omvärlden som identifierar kvinnor med att vara mamma utan även många kvinnor själva. Vi kan förstå kvinnornas upplevelser i empirin om att föräldraskap påverkar karriären genom att det finns strukturella förväntningar på att du som kvinna bör ta ansvar för familjen. Bihagen och Ohl (2006) har genom deras studie kunnat påvisa att kvinnor straffas hårdare än män. Det är bland annat på grund av barnafödande samt föräldraledighet. Att göra motstånd mot könskodade förväntningar bidrar till att du som kvinna avviker från hur du förväntas bete dig. Du ifrågasätter genuskontraktet som finns mellan könen där kvinnan är förälder och mannen gör karriär.

### **6.2.2 Män privilegier och kvinnors underordning**

En stående reflektion från samtliga kvinnor var att de upplever att män behandlas annorlunda än vad kvinnorna gör på deras arbetsplats, där förhållningssättet för det överensstämmer för hela gruppen respondenter. De beskriver att män har större möjligheter till utveckling samt att beteenden på arbetsplatsen tyder på ojämlikhet. Hanteringen av den insikten görs genom acceptans som vi tror grundar sig i en känsla av att inte kunna förändra. Genussystemet reproducerar manlig överordning genom bland annat att kvinnorna upprätthåller de normer och strukturer som finns. När en kvinna håller sig till sina tilldelade egenskaper så bekräftar hon sig själv som kvinna i samhället. Att därmed göra motstånd mot normerna innebär att du avviker från det som förknippas med kvinnlighet (Hirdman 1988, ss. 7-10). Vi kan utifrån den här kunskapen förstå varför kvinnorna väljer att hantera ojämlikheten mellan könen med acceptans, för att det är det tryggaste redskapet att använda, men också det förväntade. Den återkommande acceptans som kvinnorna förhåller sig till bidrar, enligt Tilly (2000), till att dessa beteenden och kulturen blir normaliserad och sprids till omgivningen. Vi tolkar det som att det i sin tur försvårar för kvinnorna att utmana ojämlikheterna då de befinner sig i en underordnad position (Eriksson-Zetterquist & Styhre 2008).

Trots att samtliga respondenter hade liknande reflektioner om könsskillnader så kan vi i empirin se att känslan kring ämnet kunde variera. Det uppkom avvikelser från den negativa upplevelsen

av att omge sig med en majoritet av män. Det förklarades istället som något positivt då det beskrevs som ett kvitto på att man är en stark kvinna som arbetar med män, samt att män förklaras som rakare, tydligare och lättare individer att arbeta med jämfört med kvinnor. Ett intressant perspektiv är att se det här som en strategi för att hantera att man som kvinna befinner sig i en minoritetsposition. Vi kan förstå resonemangen som den enskilda kvinnan har genom att det kan vara lättare att alliera sig och visa lojalitet till den grupp som enligt Eriksson-Zetterquist och Styhre (2008) besitter mer makt, för att inte avvika från majoriteten.

## 7 SLUTSATS

Sammanfattningsvis såg förväntningarna på deras yrkesroll olika ut beroende på om det kom från medarbetare eller chefer. Medarbetarnas förväntningar var i högre utsträckning anknutet till en informell karaktär medan chefens förväntningar var mer formella. Det fanns en upplevelse hos kvinnorna att rollen som mellanchefer präglades av en förväntan att ständigt vara tillgänglig. Det hanterades olika beroende på ålder, föräldraskap samt hur länge de varit verksamma på arbetsmarknaden. Vidare har vi sett att det förväntas av kvinnorna att bygga relationer i sin yrkesroll. Det finns en förväntan på vilken [lojalitet](#) som ska premieras, antingen till chef eller medarbetare. Mellanchefer tar sedan ställning men hänsyn till de förväntningarna.

Vi kan utifrån kvinnornas upplevelser se att det framkom fler hinder än möjligheter för deras karriärutveckling. Det visade sig vara främst strukturella hinder i relation till deras kön i form könsstereotypiska föreställningar och en underordnad maktfördelning som kan bidra till det glastak som anses finnas inom organisationerna. Kvinnorna hanterade rådande hinder genom acceptans i form av att vara nöjd där de befinner sig samt att aktivt inte ifrågasätta orimliga förväntningar. De strukturella hindren kvinnorna fått uppleva har visat sig leda till en inställning av att vilja fokusera på personlig utveckling snarare än att tala i termer av karriärutveckling. Avslutningsvis visar resultatet att det fanns ett stort behov av socialt stöd från kvinnornas chefer. Bristen på stöd kunde ge sig uttryck i att det påverkade både möjligheten till att göra fortsatt karriär men även det dagliga arbetet. Resultatet gav oss att det främst ligger på kvinnorna själva att ta ansvar för det stöd de får i sin yrkesroll. Att leva upp till förväntningen om att skapa goda relationer skapar möjligheter i arbetslivet då vi genom tidigare forskning fått bekräftat vikten av det sociala nätverket.

## 8 METODDISKUSSION

Studiens val av metod var relevant för det kvalitativa syftet samt för att besvara frågeställningarna, eftersom vi ville ta reda på respondenternas upplevelser och erfarenheter. Det hade inte varit möjligt om man istället hade genomfört en kvantitativ forskningsdesign med samma syfte (Kvale & Brinkman, 2021, s. 165). Vidare blev det naturligt att utgå från en semistrukturerad intervju för att besvara våra frågeställningar. Något som blev märkbart i efterhand var att intervjuguiden hade kunnat vara bättre utformad genom att ha en tydligare teoretisk koppling till syftet. Det hade varit till vår fördel om vi från början av arbetet besuttit ytterligare kunskap inom forskningsområdet för att, i sin helhet, kunna få mer relevanta svar. Inledningsvis i forskningsprocessen diskuterades urvalet då vi till en början var intresserade av att intervjua både män och kvinnor för att kunna göra en komparativ studie. Med tanke på både

tid och omfattning så valde vi istället att intressera oss för endast kvinnliga respondenter. Det gav oss möjlighet att fördjupa oss för kvinnors erfarenheter eftersom vi fick fler antal av samma kön. Att välja mellanchefer som avgränsning såg vi som intressant, inte bara utifrån studiens syfte utan för att det kunde tänkas leda till mer personliga infallsvinklar. Högre uppsatta chefer som respondenter, tänker vi, kan leda till minskad tillförlitlighet då betydelsen av lojalitet för deras arbetsplats väger tyngre än att ge sanningsenliga svar. Kvinnliga mellanchefer är av intresse att intervjua eftersom det kan vara utmanande att både vara kvinna, som kommer med vissa utmaningar, i kombination med vara mellanchefer som i sin tur är en komplex yrkesroll.

Vi ser positivt på att respondenterna fick möjlighet att välja intervjutillfälle och plats. Fördelen var att vi öppnade upp för att utföra intervjuerna inom närliggande tid till varandra så att vi hade all data som behövdes för att sedan fortsätta processen. Det bidrog till en tydlig överblick för vilken inriktning vår studie skulle ta. I början av studien gick vi in med en viss förförståelse kring att balansen mellan arbete och privatliv möjligtvis skulle ta en stor del av datan. Då det inte visade sig vara så fick vi orientera oss i relevanta teorier för att kunna förstå resultatet samt precisera och omformulera våra frågeställningar. Vidare upplevde vi det positivt att utföra intervjuerna digitalt då det gav större utrymme för respondenterna att medverka. Vi upplever dock att den personliga intervjun bidrog till ett mer avslappnat samtal där man även fick möjlighet att läsa in kroppsspråk. De digitala intervjuerna kan uppfattas som mer formella i relation till ett personligt möte. Vårt metodval och det abduktiva arbetssättet gav oss de förutsättningar som behövdes för att kunna svara på våra frågeställningar och uppfylla studiens syfte.

## **9 FRAMTIDA FORSKNING**

Vår studie har bidragit till att bekräfta mycket av det som tidigare forskning har påvisat i form av bland annat kvinnors karriärmöjlighet men också upplevelsen av att vara mellanchefer. Vi har med vår studie fått bredare kunskap om de utmaningar man kan ställas inför som mellanchefer i kombination med att vara kvinna, vilket vi tycker kan vara intressant att forska vidare i. Som mellanchefer kan det finnas en förväntan om att utvecklas vidare inom yrkesrollen. Därmed är det ett intressant resultat att kvinnorna i den här studien inte har de ambitionerna. För att få ytterligare kunskap om forskningsområdet skulle det vara givande att utföra samma studie fast med ett urval baserat på män. På så vis hade det gjort det möjligt att jämföra kvinnornas upplevelse och erfarenhet kontra männens.

## Käll- och litteraturförteckning

Alvesson, M., & Gjerde, S. (2019). Exploring role and identity of middle managers in the genuine middle. *Human Relations*. Vol. 73(1), ss. 124-151.

<https://journals-sagepub-com.lib.costello.pub.hb.se/doi/full/10.1177/0018726718823243>

Bihagen, E., & Ohl, M. (2006). The glass ceiling – where is it? Women's and men's career prospects in the private vs. the public sector in Sweden 1979–2000. The Editorial Board of *The Sociological Review*.

<https://onlinelibrary-wiley-com.lib.costello.pub.hb.se/doi/pdf/10.1111/j.1467-954X.2006.00600.x>

Bryman, A (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder*. 2. Uppl. Malmö: Liber

Bryman, A (2016). *Samhällsvetenskapliga metoder*. 3. Uppl. Malmö: Liber

Carlström, E. (2012). Middle Manager on the slide, *Leadership in Health Services; Bradford*. Vol. 25(2) ss. 90-105.

<https://www.proquest.com/docview/1010037947?accountid=9670&parentSessionId=1SVMo8DSSEiLJJq%2B5wEmYFt6IA8sSzkPcqrsmzDX4CU%3D&pq-origsite=primo>

Dries N, Pepermans R & Carlier O (2008). Career success: Constructing a multidimensional model. *Journal of Vocational Behavior*. vol 73 ss. 254-267

[https://www.researchgate.net/publication/222415442\\_Career\\_success\\_Constructing\\_a\\_multidimensional\\_model](https://www.researchgate.net/publication/222415442_Career_success_Constructing_a_multidimensional_model)

Eriksson-Zetterquist, U., & Styhre, A. (2008). *Organisering och intersektionalitet*. Malmö: Liber

Gillberg, N. (2022). *Jag har aldrig märkt att kön har haft någon betydelse*. 2. Uppl. Lund: Studentlitteratur

Hirdman, Y. (1988). *Genussystemet - Teoretiska funderingar kring kvinnors sociala underordning*. (Hämtad 2023-05-24).

<http://hdl.handle.net/2077/41325>

Kvale, S., & Brinkman, S. (2021). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur

Muhonen, T. (2010). Kvinnors karriärutveckling i ett longitudinellt perspektiv. *Arbetsmarknad och Arbetsliv* 16(1).

<https://journals.lub.lu.se/aoa/article/view/17860/16202>

Powell, G. (2018). *Women & men in management*. 5 Uppl. Newbury Park, CA: Sage

Skagert, K., Dellve, L., Eklöf, M., Ljung, T., Pousette, A., & Ahlberg, G. (2008). Leadership and stress in public human service organisations: Acting shock absorber and sustaining own integrity. *Applied Ergonomics*. Vol. 39(6) ss. 803-811

<https://www.sciencedirect-com.lib.costello.pub.hb.se/science/article/pii/S0003687007001056>

Statistiska centralbyrån (2021). Andel kvinnor och män i chefspositioner. Stockholm: Statistiska centralbyrån.

<https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/arbetsmarknad/sysselsattning-forvarvsarbete-och-arbetstider/yrkesregistret-med-yrkesstatistik/pong/tabell-och-diagram/andel-kvinnor-och-man-i-chefspositioner/>

Thoursie, A. (2019). *9 nyanser av chefen - Vilken egenskap är viktigast?* (Rapport 2019). Stockholm: Ledarna, Sveriges chefsorganisation

<https://www.ledarna.se/4acc0c/globalassets/dokument/9-nyanser-av-chefen.pdf>

Tilly, C. (2000). *Beständig ojämlikhet*. Lund: Arkiv

Torstensson, S. (2023) Kvinnor i chefspositioner. *Ekonomifakta* (Hämtad 2023-0525)

<https://www.ekonomifakta.se/fakta/arbetsmarknad/jamstallldhet/kvinnor-i-chefsposition/?fbclid=IwAR0N7UBhSgOwWNpqc39ioFKg5eQgIk5GTznKZeui7OTE2syw7JBHjhfGX0>

Wahl, A. (1996) Företagsledning som konstruktion av manlighet. *Tidskrift för genusvetenskap*. Vol. 17(1) ss. 15-29

<https://publicera.kb.se/tgv/article/view/4747/4270>

Wahl, A. (1992) *Könsstrukturer i organisationer, kvinnliga civilekonomer och civilingenjörers karriärutveckling*. (Rapport mars 1992). Stockholm: Ekonomiska forskningsinstitutet.

<https://ex.hhs.se/dissertations/222014-fulltext01.pdf>

## Bilaga 1, Intervjuguide

- Är det okej för dig om vi spelar in intervjun?
- Är det något som du inte vill svara på så är det okej att säga till.
- Deltagandet i intervjun är frivilliga så du kan när som helst, utan någon anledning avbryta om du inte vill fortsätta

### Bakgrundsfrågor

1. Vill du börja med att berätta lite om dig själv?  
*Följdfrågor: Ålder, utbildning/grad, civilstatus.*
2. Hur länge har du haft din nuvarande roll på din arbetsplats?  
*Följdfråga: Har du haft liknande tjänster tidigare?*
3. Hur såg vägen ut till din nuvarande tjänst?

### Tema: Förväntningar på yrkesrollen

1. Hur skulle du beskriva ditt ansvar inom din yrkesroll?
2. Hur upplever du din chefs förväntningar på dig i din yrkesroll?  
*Följdfråga: Varför upplever du så? Hur hanterar du det*
3. Hur upplever du dina medarbetares förväntningar på dig i din yrkesroll?  
*Följdfråga: Varför upplever du så? Hur hanterar du det?*
4. Hur skulle du beskriva att du balanserar förväntningarna både från din chef och dina medarbetare
5. Vilket stöd upplever du att du får från din chef i din yrkesroll?  
*Följdfråga: Fungerar det bra/dåligt, i så fall varför och på vilket sätt?*
6. Vilket stöd upplever du att du får från dina medarbetare i din yrkesroll?  
*Följdfråga: Fungerar det bra/dåligt, i så fall varför och på vilket sätt?*

### Tema: Balans mellan privatliv och arbetsliv

1. Hur upplever du själv din balans mellan arbetet och privatlivet? Utveckla gärna.  
*Följdfråga: Varför/På vilket sätt?*
2. Hur upplever du att din chef möjliggör för balans mellan arbete och privatliv?  
*Följdfråga: Hur upplever du att du kan påverka?*

3. Vilket stöd upplever du att du får hemifrån gällande ditt arbete?  
*Följdfråga: Utveckla gärna.*
4. Hur ser din relation ut med din chef?  
*Följdfråga: Vad betyder det för dig? Vad hade kunnat vara annorlunda? Hur upplever du att du kan anförtra dig?*
5. Hur ser din relation ut med dina medarbetare?  
*Följdfråga: Vad betyder det för dig? Vad hade kunnat vara annorlunda?*

### **Tema: Respondentens karriär**

1. Vill du beskriva hur du ser på din karriär och vad det har för betydelse för dig?  
*Följdfråga: Varför och på vilket sätt? Vad är det som gör dig nöjd/missnöjd?*
2. Vad känner du för att utvecklas i din karriär?  
*Följdfråga: Utveckla gärna, varför?*
3. Vad motiverar dig i ditt arbete?
4. Hur upplever du möjligheten till att få utlopp för din kompetens inom din yrkesroll?  
*Följdfråga: Varför/på vilket sätt?*
5. Hur upplever du dina möjligheter till att vidareutvecklas utifrån din yrkesroll?  
*Följdfråga: Får du möjlighet till det? Vilka hinder kan det finnas?*
6. Vilket stöd upplever du att du får från din chef i att vidareutvecklas?  
*Följdfråga: Vad tänker/tycker du om det?*
7. Hur ser du på din egen förmåga att styra över dina karriärs/yrkesval?  
*Följdfråga: Vilka eventuella hinder ser du? Utveckla.*
8. Hur ser du på mäns respektive kvinnors möjlighet att göra karriär i din yrkesroll?

### **Avslutande frågor**

- Avslutningsvis så undrar jag om det finns något du vill tillägga innan vi avslutar intervjun?
- Skulle du komma på något du vill tillägga så kan du höra av dig.
- Tack snälla för att du ställde upp på denna intervju!

## **Bilaga 2, Samtyckeblankett**

### **Information angående deltagande i examensarbete**

Vi vill fråga dig om du vill delta i vårt examensarbete. Vi är studenter som studerar på OPUS-programmet vid Akademin för vård, arbetsliv och välfärd, Högskolan i Borås. Som en del i utbildningen gör vi ett examensarbete på kandidatnivå.

#### **Vad är det för projekt och varför vill ni att jag ska delta?**

Vi ska undersöka och få en ökad förståelse för hur kvinnliga mellanchefer upplever deras förväntningar på den egna yrkesrollen samt hur de upplever balansen mellan arbete och privatliv. Vidare vill vi få en ökad förståelse för kvinnliga mellanchefer förhållningsätt till att göra karriär. Intervjupersonerna är med andra ord specifikt kvinnor med en yrkesroll som mellanchefer. Kontaktuppgifterna till respektive respondent har vi fått via kontaktnät eller direkt från respondenterna själva.

Huvudman för examensarbetet är Högskolan i Borås, som är en statlig myndighet. Med huvudman menas den organisation som är ansvarig för studien.

#### **Hur går examensarbetet till?**

Datainsamlingen till studien görs via intervjuer på teams eller vid ett personligt möte och tar cirka en timma. Alla respondenter samt arbetsplatser är anonyma i studien. Intervjuerna kommer att spelas in i samtycke med respondenten.

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

När examensarbetet är examinerat kommer det att publiceras enligt sedvanliga rutiner för examensarbete vid Högskolan i Borås och finnas tillgängligt i databasen DIVA. Vi kan även skicka ett exemplar av uppsatsen till dig om så önskas.

#### **Deltagandet är frivilligt**

Ditt deltagande är frivilligt och du kan när som helst välja att avbryta deltagandet. Om du väljer att inte delta eller vill avbryta ditt deltagande behöver du inte uppge varför, och det kommer inte heller att påverka ditt arbete. Om du vill avbryta ditt deltagande ska du kontakta handledaren eller studenter (se kontaktuppgifter nedan). För att delta behöver du lämna ditt samtycke.

#### **Vad händer med mina uppgifter?**

I examensarbetet kommer vi att samla in information från dig. Inga namn, uppgifter eller resultat som kan härledas till dig som person kommer att redovisas i examensarbetet. Allt material kommer att behandlas så att inte obehöriga kan ta del av det, i enlighet med gällande lagstiftning. Det datamaterial som samlats in, kommer att förstöras när examensarbetet är examinerat och godkänt varvid personuppgiftsbehandlingen upphör.

Behandlingen av uppgifter om dig sker med stöd av artikel 6.1 (a) i dataskyddsförordningen (samtycke). Högskolan i Borås är personuppgiftsansvarig. Som deltagare har du ett antal rättigheter enligt dataskyddsförordningens artikel 15-18, 20 och 22, som bland annat innebär att du har rätt att ta del av de uppgifter om dig som behandlas i studien samt få dessa rättade

eller raderade. Du har också rätt att få behandlingen av uppgifter om dig begränsad. Kontakta ansvarig handledare (kontaktuppgifter nedan) i dessa fall.

Om du har frågor kring behandlingen av dina personuppgifter är du välkommen att i första hand kontakta ansvariga för examensarbetet eller handledaren. Du är också välkommen att kontakta högskolans dataskyddsombud via e-post, [dataskydd@hb.se](mailto:dataskydd@hb.se), med synpunkter. Du har därtill rätt att klaga på högskolans behandling av personuppgifter till Datainspektionen, som är tillsynsmyndighet.

## Ansvariga för examensarbetet

Författare:

Sofia Taheri  
Mail: xxx

Moa-Lill Eliasson  
Mail: xxx

Handledare:  
Danka Miscevic  
Mail: Anges vid förfrågan  
Kurs: Kandidatuppsats 15 hp, VT 23

## Samtycke om deltagande

### Fylls i av handledaren

Härmed intygas att ansvariga studenter har uppvisat skriftligt samtycke av informanten till deltagande i examensarbetet och behandling av informantens personuppgifter enligt ovan.

-----  
Datum och handledares namnteckning

✂-----

### Fylls i av deltagaren

Jag har fått muntlig och skriftlig information om examensarbetet och har haft möjlighet att ställa frågor. Jag får behålla en kopia av den skriftliga informationen.

Jag samtycker till att delta i examensarbetet och att uppgifter om mig samlas in och behandlas på det sätt som beskrivs i informationen ovan.

-----  
Namnteckning  
-----

Ort och datum



# HÖGSKOLAN I BORÅS

Besöksadress: Allégatan 1 · Postadress: 501 90 Borås · Tfn: 033-435 40 00 · E-post: [registrator@hb.se](mailto:registrator@hb.se) · Webb: [www.hb.se](http://www.hb.se)