

Kvinnors väg till toppen i bankbranschen

En studie om hinder kvinnor möter vid avancemang inom bankbranschen i Sverige

Vivianne Ionescu

Prema Rahman

Stockholm Business School
Bachelor's Degree Thesis 15 HE Credits
Subject: Business Administration
Spring semester 2018
Supervisor: León Poblete

Stockholm Business School



Stockholm
University

Innehållsförteckning

Förord	1
Abstrakt	2
Abstract	3
1. Introduktion	4
1.1 Bakgrund	4
1.2 Problematisering	5
1.3 Frågeställning	6
1.4 Syfte och kunskapsbidrag	6
1.4.1 Bankbranschen i Sverige.....	6
2. Litteraturstudie	8
2.1 Homosocial reproduktion	8
2.2 Metaforiska teorier	8
2.2.1 Glastaket	9
2.2.2 Glasstupet.....	9
2.2.3 Det klibbiga golvet.....	9
2.2.4 Labyrinten	9
2.3 Ledarskap.....	10
2.3.1 ‘Bra’ ledarskap.....	10
2.3.2 ‘Dåligt’ ledarskap.....	11
2.4 Fördomar mot karriärkvinnor	12
2.5 Kvinnors karriärplanering.....	12
2.6 Föräldraskap	13
2.7 Konklusion.....	13
2.8 Teoretiskt Ramverk	14
2.8.1 Interna komponenter	14
2.8.2 Externa komponenter	15
3. Metod	17
3.1 Vetenskapsteoretiskt perspektiv	17
3.2 Problematik och forskningsfråga.....	18
3.3 Operationalisering	18
3.4 Urval	18

3.4.1 Presentation av respondenter	20
3.5 Datainsamling	20
3.6 Dataanalys	22
3.7 Källkritiska hänsynstaganden	23
3.8 Forskningsetisk reflektion	24
4. Empiri, analys och resultat.....	25
4.1 Introduktion	25
4.2 Karriärplanering.....	25
4.2.1 Analys och tolkning av karriärplanering.....	27
4.3 Föräldraskap	28
4.3.1 Analys och tolkning av föräldraskap	29
4.4 Homosocial reproduktion	30
4.4.1 Analys och tolkning av homosocial reproduktion	31
4.5 Ledarskap.....	32
4.5.1 Analys och tolkning av ledarskap	34
4.6 Fördomar	34
4.6.1 Analys och tolkning av fördomar.....	35
4.7 Summering av resultat	36
5. Diskussion och kritisk reflektion	37
5.1 Interna faktorer som hämmar kvinnor från att nå högre chefspositioner	37
5.1.1 Motverkande implikationer (internt).....	38
5.2 Externa faktorer som hämmar kvinnor från att nå högre chefspositioner	39
5.2.1 Motverkande implikationer (externt).....	40
6. Konklusion	41
6.1 Bidrag	41
6.2 Förslag på framtida forskning.....	42
7. Studiens brister och begränsningar	43
Källförteckning.....	44
Bilagor	49
Bilaga 1: Intervjuguide kvinnor.....	49
Bilaga 2: Intervjuguide Män.....	51

Förord

Vi vill rikta ett tack till de som visat intresse för studien och stort tack till de respondenter inom bankbranschen som deltagit och varit till stor hjälp. Vi vill även tacka familj och vänner som varit ett stort stöd. Slutligen vill vi även tacka vår handledare León Poblete samt våra opponenter för all feedback och stöd under arbetets gång.

Denna kandidatuppsats är skriven på företagsekonomiska institutionen vid Stockholms Universitet vårterminen 2018.

Prema Rahman

Vivianne Ionescu

Abstrakt

Kvinnor har länge varit en stor del av arbetskraften i bankbranschen i Sverige. Däremot har de inte varit representerade i lika stor utsträckning bland högre chefspositioner samt i högsta ledningar. Det råder alltså en avsaknad av kvinnor på sådana positioner. Denna studie har därför syftat till att undersöka varför kvinnor inte syns bland högre chefspositioner. Tidigare forskning om utmaningar kvinnor möter i arbetslivet, tillsammans med teorier om mansdominans och ledarskap, har använts för att djupare förstå och hantera problematiken. En kvalitativ forskningsmetod tillämpades genom åtta semistrukturerade intervjuer med företagsledare inom den svenska bankbranschen. Detta då studien eftersträvat djupgående subjektiva uppfattningar om problemet för att således kunna besvara frågeställningen *vilka faktorer hämmar kvinnor från att nå högre chefspositioner inom bankbranschen i Sverige?*. Resultatet, baserat på insamlad empirisk data, påvisade att kvinnors avancemang huvudsakligen hämmas på grund av den homosociala reproduktion som råder, alltså mansdominansen. Dessutom hämmas karriärkvinnor i stor utsträckning till följd av att välja familjeansvar framför karriär. Studien vill således bidra med större insikt om jämställdhet i den svenska bankbranschen och även ge vägledning för kvinnors som verkar i denna bransch för att vidare avancera.

Nyckelord: *avancemang, kvinnor, bank, utmaningar, hämmande, homosocial reproduktion, ledarskap, jämställdhet*

Abstract

Women have historically been a major part of the labor force in the banking industry in Sweden. However, among executive management positions they have not been represented to the same extent. This study has therefore aimed at investigating why there is a lack of women at such positions. Previous research on challenges women face in working life along with theories about male dominance and leadership, have been used to further understand and handle the problem. A qualitative research method was applied through eight semi-structured interviews with business leaders in the Swedish banking industry. This in order to obtain deep subjective perceptions about the problem being investigated and to answer the research question *what factors are hampering women from reaching senior positions within the banking industry in Sweden?*. The result, based on collected empirical data, showed that women's advancement is mainly hampered by the homosocial reproduction that prevails, ie the male dominance. In addition, women pursuing careers are further hampered by choosing family responsibilities over their careers. Thus, this study desires to contribute with to greater insight into gender equality within the swedish banking industry and additionally provide guidance for women working in this industry to further advance.

Keywords: *Advancement, women, bank, challenges, hampering, homosocial reproduction, leadership, gender equality*

1. Introduktion

“After years of analyzing what makes leaders most effective and figuring out who’s got the Right Stuff, management gurus now know how to boost the odds of getting a great executive: Hire a female”

(Sharpe 2000 se Eagly 2007)

1.1 Bakgrund

Kvinnor har historiskt sett sällan besittit högre chefspositioner (Bygren & Gähler 2008). Däremot visar forskning på en stadig framväxt av kvinnor inom inflytelserika positioner (Eagly 2003; Hoyt 2010). En bidragande grund för det kan vara den ökade graden av kvinnor som genomför högre utbildning (Hoyt 2010; Parvazian, Gill & Chiera 2017). Baserat på statistik framtagen av *United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO)* har andelen kvinnor inom högre utbildning under de senaste 40 åren ökat från 39% till 56.4% i bland annat Nordamerika och Västeuropa (Parvazian, Gill & Chiera 2017). Trots dessa framsteg visar statistik än idag på att kvinnor, i jämförelse med män, fortfarande är underrepresenterade inom högre chefspositioner, på bland annat verkställande direktör (VD) poster (Bosak & Sczesny 2008; Schuh et al. 2013). Exempelvis har endast 5% av Fortune 500-företagen, det vill säga USA:s 500 största företag, en kvinna som VD från och med maj 2018 (Zarya 2018).

Företagskulturer har historiskt sett präglats av maskulina ideal och värderingar, såsom prestation samt monetär framgång (Kessler 2014), då de utvecklades maskulina amerikanska samt brittiska kulturer där män exklusivt haft exekutiva positioner (Muhonen 2010; Kessler 2014). Exempel på en bransch som formats utifrån manliga ideal och värderingar i hög grad är bankbranschen där män, innan millennieskiftet, utgjorde cirka 90% av bankers ledningar (Acker 2006).

Inom politiken i Sverige finns ett uttalat mål om att kvinnor, i samma utsträckning som män, ska nå ledande positioner (Bygren & Gähler 2008; Regeringens skrivelse 2016). Statistik framtagen av Statistiska Centralbyrån (2017) från år 1993-2017 visar att från och med år 1999 till år 2017 så har fler kvinnor, än män, tagit en universitetsexamen i ekonomi som är en av de utbildningar som ger bra förutsättningar för högre arbete i näringslivet (Keloharju, Knüpfers & Tåg 2018).

1.2 Problematisering

Kvinnor har länge behövt kämpa för att nå högre positioner i arbetslivet och enligt Eagly, Johannesen-Schmidt & van Engen (2003) kan kvinnor fortfarande behöva uppfylla en högre standard än män för att överhuvudtaget nå dessa roller. Ändå kan man idag se en relativ ökning av kvinnor på ledningspositioner (Eagly 2003; Bosak & Sczesny 2008). Däremot innebär inte alltid dessa ledningspositioner att kvinnorna når exekutiva positioner utan snarare mer övervakande positioner såsom en mellanchefer (Keloharju, Knüpfers & Tåg 2018; Wahl & Höök 2007).

Bygren & Gähler (2008) menar på att en jämställd fördelning på högre chefspositioner är viktigt då en exkludering av kvinnor innebär en stor kompetensförlust, i och med att kvinnor i större utsträckning är välutbildade (Hoyt 2010; Parvazian, Gill & Chiera 2017). Dessutom skulle kvinnor som besitter högre chefspositioner kunna möjliggöra för förbättringar av andra kvinnors karriärmöjligheter, exempelvis genom att ha inflytande över rekryteringsprocesser till organisationer (Bygren & Gähler 2008).

Sverige sägs vara ett av de mest jämställda länderna i världen (Stafsudd 2006; Bygren & Gähler 2008). Trots det råder brister även här och dessa brister är anmärkningsvärt tydliga inom bankbranschen i Sverige (Bygren & Gähler 2008; Muhonen 2010). En undersökning genomförd av Muhonen (2010) visade på att kvinnor i den svenska bankbranschen i större utsträckning finns på lägre- och mellanchefernivåer. Dessutom påvisar Acker (2006) att ifråga om sysselsättning, är bankbranschen dominerad av kvinnor men ifråga om kontroll samt beslutsfattande positioner domineras den huvudsakligen av män. Det råder alltså en stark mansdominans i svenska bankers högsta ledningar (Stafsudd 2006).

Det intressanta är att det finns ett stort antal kvinnor representerade inom bankbranschen i Sverige (Acker 2006; Muhonen 2010). Däremot är andelen på högre chefspositioner, exempelvis VD-poster, låg i relation till det stora antalet (Stafsudd 2006). Det råder alltså en avsaknad av kvinnor bland företagsledningarna. Tidigare forskning har främst undersökt och kartlagt hur kvinnors representation i den svenska bankbranschen har varit och är (Acker 2006; Muhonen 2010; Stafsudd 2006; Bygren & Gähler 2008). Dessutom finns forskning om vikten av att ha en jämställd ledning (Bygren & Gähler 2008; Adams & Ferreira 2009). Däremot bidrar inte tidigare forskning till en omfattande bild av *varför* kvinnor inte når högre chefspositioner i bankbranschen i Sverige.

1.3 Frågeställning

Detta leder till studiens övergripande frågeställning: *Vilka faktorer hämmar kvinnor från att nå högre chefspositioner inom bankbranschen i Sverige?*

1.4 Syfte och kunskapsbidrag

På grund av avsaknaden bland kvinnor inom högre chefspositioner (Keloharju, Knüpfer & Tåg 2018), ämnar denna studie huvudsakligen att undersöka samt ge en större förståelse kring varför kvinnor i större utsträckning inte når dessa positioner. Förhoppningen är att vidare bidra till ökad uppmärksamhet samt medvetenhet inom den svenska bankbranschen där det finns tydliga brister gällande jämställdhet (Bygren & Gähler 2008; Stafsudd 2006). Denna studie ses gärna som ett ytterligare tillägg till forskning om karriärkvinnor. Dessutom önskar studien att ge medel för hur kvinnor kan övervinna eventuella hinder och främja sin karriär. Detta är en kvalitativ studie som genom semistrukturerade intervjuer ger underlag för vidare analys samt kunskapsbidrag.

1.4.1 Bankbranschen i Sverige

Studien har avgränsats till bankbranschen i Sverige då denna bransch haft och fortfarande har ojämställda ledningar (Acker 2006; Muhonen 2010). Bankbranschen i Sverige är en av de branscher som har präglats mycket av mansdominans (Acker 2006). Svenska bankers sysselsättning för 30 år sedan var i huvudsak dominerad av kvinnor, men var trots det segregerad då män var beslutsfattare (Acker 2006). Idag visar statistik på att det är omkring 20% kvinnor i ledningar inom näringslivet, där bankbranschen utgör en större del, i

jämförelse med männen som utgör 79% (Lundeteg et al. 2017). Ännu är det ytterst få svenska banker som lyckats med att ha en hög kvinnlig representation inom ledningsgrupper. De som lyckats är bland annat Collector bank, Handelsbanken och Swedbank (Lundeteg et al. 2017). Övriga banker såsom Nordea och SEB har ännu inte anammat detta i lika stor utsträckning (ibid).

2. Litteraturstudie

Följande kapitel redovisar relevant litteratur och teori för studiens forskningsfråga. Dessa lägger därmed grund för det teoretiska ramverk som kommer användas för att analysera studiens empiriska material.

2.1 Homosocial reproduktion

Inom företagsvärlden har flertal argument uttryckts om att strävan efter homogenitet, likformighet, är starkare bland högre chefer (Stafsudd 2006). Detta huvudsakligen på grund av behovet för tillit eftersom chefers arbete i stor utsträckning är beroende av varandra (ibid).

Homosocial reproduktion kan förklaras som en social mekanism där människor föredrar och därför rekryterar individer som är lika de själva (Stafsudd 2006; Hudson et al. 2017). Detta inträffar enligt Kanter (1977 se Hudson et al. 2017) som ett utfall av osäkerhet, det vill säga att osäkerhet möjliggör för att skapa mer homogena grupper som delar liknande åsikter, sociala bakgrunder samt karaktärsdrag. Däremot om osäkerheten minskar, ökar möjligheten till att bilda mer heterogena grupper; blandade grupper (ibid). Dock ligger inflytandet hos de starka homosociala grupperna ifall detta må ske (ibid).

Homosocial reproduktion påverkar således mångfald- och jämställdhetsdimensionen inom organisationer (Hudson et al. 2017). Detta då ledare, oftast män, tenderar att välja andra män i sin omgivning till chefspositioner på grund av igenkänning och bekvämlighet (Robertson-Saunders, Smith & Goel 2014). Detta kan skapa hinder för kvinnor och försvåra deras möjligheter att avancera eftersom att det är mer män i maktpositioner och främst män som visar på utövande av homosocial reproduktion (Elliot & Smith 2004).

2.2 Metaforiska teorier

De senaste årtiondena har teorier utformats med anledning att definiera de utmaningar karriärkvinnor möter vid strävan efter avancemang (Sabharwal 2015; Carli & Eagly 2016).

Dessa teorier har benämnts till metaforer då de liknar kvinnors utmaningar till bildliga företeelser (Carli & Eagly 2016).

2.2.1 Glastaket

En av de mest använda teorierna om kvinnors utmaningar i arbetslivet är teorin om *Glastaket* som beskriver en osynlig barriär, likt ett tak, som kvinnor har svårt att komma igenom (Hymowitz & Schellhard 1986 se Hoyt 2010; Muhonen 2010; Sabharwal 2015; Carli & Eagly 2016). Den beskriver hur många kvinnor som nått relativt långt i karriären plötsligt “slår i glastaket” och upphör att avancera uppåt i organisationen (Muhonen 2010).

2.2.2 Glasstupet

Glasstupet som Sabharwal (2015) beskriver är att flertal kvinnor lyckas krossa glastaket och nå högsta chefspositioner. Däremot står kvinnor därefter inför vidare utmaningar som att utvärderas mindre gynnsamt, mindre stöd från kollegor och att bli granskade och kritiserade i större utsträckning än män i liknande ledarpositioner (ibid). Således kan dessa utmaningar eventuellt ställa kvinnor inför misslyckanden och “knuffa de över kanten”, därmed uttrycket (ibid).

2.2.3 Det klibbiga golvet

Teorin om *Det klibbiga golvet* beskriver de svårigheter som många kvinnor möter redan i början av sitt yrkesliv och oftast i den lägre nivån inom organisationer tenderar de att fastna och har svårt att ta sig loss och avancera (Carli & Eagly 2016). Teorin har även tolkats på så sätt att kvinnor själva skapar egna barriärer genom bristfällig karriärplanering och således fastnar i det klibbiga golvet (ibid).

2.2.4 Labyrinten

Teorin om *Labyrinten* uppstod som ett komplement till de tidigare nämnda teorierna då de ansågs vara något begränsade enligt Carli & Eagly (2016). Vidare ansåg författarna att en labyrint representerar en individs resa på ett mer lämpligt sätt (ibid). Teorin indikerar att avancemang är svårt men inte omöjligt, det vill säga att hinder alltid kommer uppstå, oavsett nivå och de kommer mötas genomgående under karriärresan (ibid). Vissa kvinnor tar sig igenom labyrinten snabbare med mindre hinder på vägen och vissa stöter på enorma bakslag och når aldrig till slutet, vissa kvinnor tar sig igenom med hjälp av spår i labyrinten som lämnats av tidigare kvinnor som tagit sig igenom och vissa fastnar i återvändsgränder (ibid).

2.3 Ledarskap

Övergripande handlar ledarskap om processen att påverka en individ eller grups aktiviteter i strävan efter att nå ett givet mål (Tripathi, Prabhakar & Liddle 2015; Walker & Aritz 2015). Vidare instämmer flera forskare och teoretiker med Brymans (1996 se Tripathi, Prabhakar & Liddle 2015) tre gemensamheter inom ledarskapsteori: *inflytande*, *grupp* samt *mål*.

2.3.1 'Bra' ledarskap

Även om det finns flertal definitioner av ledarskap föreslår ett stort antal författare en framträdande huvudsaklig struktur som betonar den ömsesidiga relationen mellan ledare och följare (Higgs 2009). Strukturen innefattar ledarskap som att vara en social inflytandeprocess, att ledarskapet är fokuserat på att uppnå specifika mål samt att ledarskap berör både mål och medel (ibid). Detta kan sammankopplas med transformativt och situationsanpassat ledarskap som varit dominerande ledarskapsstilar det senaste decenniet (ibid).

2.3.1.1 Transformativt ledarskap

Transformativt ledarskap betonar hur ledare inspirerar sina följare och värnar om deras förmåga att bidra till organisationen (Eagly, Johannesen-Schmidt & van Engen 2003; Higgs 2009). Sådana ledare skissar upp organisationers mål, utvecklar planer för att nå målen och bidrar med kreativitet samt innovation (Eagly, Johannesen-Schmidt & van Engen 2003). Egenskaper som transformativa ledare har kan sammanfattas i fyra olika huvudkomponenter: *autentiskt ledarskap* (etablering, förebild, vinna medarbetares tillit), *inspirerande motivation* (engagera till utveckling, coacha), *intellektuell stimulans* (bidra med kreativitet och innovation) och *individuell omtanke* (ta hänsyn till anställdas ambitioner, privat såsom professionellt) (Choi, Kim & Kang 2017; Eagly 2007). Wang, Zheng & Zhu (2018) lyfter att transformativt ledarskap är essentiellt för organisationer och anställda. Detta då näringslivet är i konstant förändring och ledare ständigt måste ligga i linje med förändringar (ibid). Författarna sammanfattar denna ledarskapsstil som det ideala ledarskapet främst för dess inverkan på organisationers resultat (ibid).

2.3.1.2 Situationsanpassat ledarskap

Studier om ledarskap och ledarstilar menar på att det inte går att definiera övergripande ledaregenskaper eller beteenden som ger det mest effektiva ledarskapet (Jönsson et al. 2013). Snarare beror det på kontexten, det vill säga i vilken situation som ledarskapet utövas (ibid). Teorin om situationsanpassat ledarskap (*Situational Leadership Theory*) menar på att ledare

måste anpassa sig efter sina medarbetares behov samt att gruppens mognadsnivå är den viktiga faktorn för vilken typ av ledarstil som bör implementeras (Salehzadeh 2017; Silverthorne & Wang 2001). Kompetens och vilja är två aspekter för mognaden hos de anställda (Jönsson et al. 2013; Silverthorne & Wang 2001) och genom en kombination av dessa kan fyra olika mognadsnivåer framställas: 1) låg kompetens, högt engagemang, 2) viss kompetens, lågt engagemang, 3) hyfsad kompetens, varierande engagemang och 4) hög kompetens, högt engagemang (Jönsson et al. 2013). Beträffande ledarstilarna så klassificeras de likaså till fyra stilar som relateras till nivåerna: S1 instruerande (*directing*), S2 coachande (*coaching*), S3 stödjande (*supporting*) och S4 delegerande (*delegating*) (Jönsson et al. 2013; Salehzadeh 2017).

2.3.2 'Dåligt' ledarskap

Tidigare forskning om ledarskap har haft större fokus i strävan efter effektiva ledaregenskaper samt metoder (Schyns & Schilling 2013; Higgs 2009). Däremot har forskning även uppmärksammat mörka sidor av ledarskap, att vissa ledarbeteenden kan komma att bli skadliga för anställda såsom organisationer i helhet (Schyns & Schilling 2013). Forskning kring 'dåligt' ledarskap framkom under tidigt åttiotal (Higgs 2009). Denna framväxt grundas huvudsakligen av upptäckte effekter av destruktiva ledare, att effekterna på följare är ytterst allvarliga (Schyns & Schilling 2013).

Även om tidigare forskning har ett stort antal beskrivningar på 'dåligt' ledarbeteenden, finns det ett antal centrala teman som förekommer: (i) maktmissbruk som omfattar att tjäna personliga mål eller uppnå personlig vinning, (ii) utsätta andra för skada; fokuserar på negativa effekter för underordnar och innefattar mobbning, tvång, skada mot underordnades psykologiska välbefinnande och inkonsekvent eller godtycklig behandling gentemot underordnar, (iii) överutnyttjande av kontroll för att tillgodose personliga behov bland annat genom att begränsa initiativtagande från underordnar, (iv) brytning av regler för att tjäna egna syften; ledare engagerar sig i korrupta, oetiska och till och med olagliga beteenden (Higgs 2009). Sammanfattningsvis anses ledare tillämpa 'dåligt' ledarskap och utöva dåliga ledarbeteenden baserat på deras den makt som kommer med höga positioner (Higgs 2009).

2.4 Fördomar mot karriärkvinnor

Karriärkvinnor löper större risk för att bli utsatta för fördomar (Eagly 2007). Många anser exempelvis att kvinnor inte har de egenskaper en ledare typiskt sett bör ha (ibid). Å andra sidan påpekar Eagly (2007) att det är också många som anser att när en kvinna visar på sådana egenskaper anses hon vara okvinnlig, att hon betar sig likt en man eller en så kallad järnlady.

Enligt Eagly & Karau (2002) kan två typer av fördomar upplevas mot kvinnor som vill nå högre ledarroller: a) kvinnor uppfattas mindre fördelaktigt än män som potentiella ledare och b) kvinnor som uppfyller stereotypiska ledaregenskaper bedöms mindre fördelaktigt. Detta försvårar för kvinnor att lyckas som ledare och ha ett framgångsrikt ledarskap, då inställningen gentemot kvinnliga ledare är mer negativ än mot manliga ledare (ibid).

Fördomar blir således en omständighet som kan begränsa kvinnor från att få tillträde till högre ledarroller (Eagly 2007). Exempelvis, om en överordnad har fördomar om kvinnors kunskap eller kompetens kan det leda till att färre möjligheter öppnas för kvinnors avancemang och de blir exkluderade från gynnsamma nätverk (Burke & Richardsen 2009).

2.5 Kvinnors karriärplanering

En avhandling genomförd av Wahl (1992) visade på att det finns diverse sätt att se på karriär och att synen på karriären i synnerhet avgjorde om satsningen på karriären gett önskat resultat. Wahl (1992) menade på att det finns en stridighet mellan karriärkvinnors önskemål samt vad de själva tror att de kan förverkliga och åstadkomma. Dessutom visade avhandlingen på att kvinnor har avstått från att söka önskvärda tjänster för att de på grund av sitt kön, inte trott sig kunna få dem (ibid).

Keloharju, Knüpfer & Tåg (2018) argumenterar för att valen som kvinnor gör i sina karriärer eventuellt kan göra att de inte får med sig den kunskap och kompetens som behövs för att avancera och nå toppositioner. Alltså kan det vara hindrande på så sätt att många kvinnor planerar sin karriär och tar beslut som leder till att de själva sätter sig i en position där de inte kan avancera så lätt (Carli & Eagly 2016). Det kan exempelvis vara att man fastnar i en administrativ chefsroll på en lägre nivå som inte ger en förutsättningar för högre chefskap (ibid). Det kan även vara att många kvinnor underskattar sina förmågor och själva sätter sig i ett fack som är svårt att utvecklas från (Keloharju, Knüpfer & Tåg 2018). Följaktligen upplevs

kvinnor inte ha den organisatoriska kunskap som krävs inom affärsutveckling och chefskap (Burke & Richardsen 2009).

2.6 Föräldraskap

Många kvinnor missar möjliga chanser till avancemang genom att ofta prioritera familjelivet framför sin karriär (Watts 2009). Finch (2014) visar på att beslutet kvinnor tar gällande ansvar för hushåll och familj, leder till avbrutna karriärresor, deltidsarbete samt låg lön. En undersökning genomförd av Phillips och Imhoff (1997) visar dessutom på att det är viktigt för kvinnor som strävar efter att ta sig an högre roller och avancera i karriären, att ha ett stöd hemifrån där kvinnans partner har lika delat ansvar för både hem samt familj.

När kvinnor under sin karriär blir gravida kan de enligt Mäkelä (2009) antingen bli "accepterade", det vill säga att relationen till sin ledare förblir likadan eller till och med förbättras under graviditeten. Eller så kan kvinnor bli "avfärdade" som menar på att relationen med ledaren får negativa effekter till följd av graviditeten (ibid). Mäkelä (2009) menar även att kvinnor står inför fler svårigheter som exempelvis förbipasserande befordringar, och att föräldraskapet kan vara en av de huvudsakliga anledningarna till det.

Enligt Broadbridge (2008) är det svårt, eller nästan omöjligt, att vara en hängiven förälder och samtidigt vara hängiven sin karriär. Alltså menar författaren att det skapas en konflikt där kvinnor antingen väljer att avstå från föräldraskap och istället avancera i karriären eller tvärtom (ibid). Denna konflikt drabbar oftast kvinnor mer än män (Burke & Richardsen 2009). Vidare menar Broadbridge (2008) på att själva bildandet av familj inte är det huvudsakliga hindret, snarare de konflikter och beslut som tas agerar i sin tur som faktorer som kan hindra karriärmöjligheter.

2.7 Konklusion

Litteraturstudien tar upp sex teorier och begrepp som anses vara relevanta för studien. Först presenteras teorin om homosocial reproduktion som visar på att individer, oftast män, tenderar att välja människor som liknar en själv (Stafsudd 2006). Vidare presenteras tidigare forskning kring teorier som fått metaforiska benämningar, som beskriver utmaningar som många karriärkvinnor har stött på och gör än idag, bland annat glastaket och labyrinten (Sabharwal

2015; Carli & Eagly 2016). Teorier om ledarskap som sedan presenteras, undersöker vilka egenskaper som kan tänkas vara bra i olika kontexter (Tripathi, Prabhakar & Liddle 2015). Dessutom uppmärksammas de mörka sidorna av ledarskap som kan komma att vara ofördelaktiga för anställda och organisationer (Schyns & Schilling 2013). Slutligen presenteras tidigare forskning om fördomar, karriärplanering samt föräldraskap i relation till kvinnor och arbetslivet. En kombination av samtliga begrepp och teorier ger en utgångspunkt för att vidare undersöka och således besvara frågeställningen *vilka faktorer hämmar kvinnor från att nå högre chefspositioner i bankbranschen i Sverige?*. Hur dessa kommer att kombineras förklaras mer utförligt i nästa avsnitt som presenterar studiens teoretiska ramverk.

2.8 Teoretiskt Ramverk

Det teoretiska ramverket för denna studie grundas utav en kombination av de sex begrepp och teorier som beskrivits i litteraturstudien: *homosocial reproduktion* (Stafsudd 2006; Hudson et al. 2017), *metaforiska teorier* (Carli & Eagly 2016; Sabharwal 2015), *ledarskap* (Higgs 2009; Choi, Kim & Kang 2017; Jönsson et al. 2013), *fördomar* (Eagly 2007; Eagly & Karau 2002; Burke & Richardsen 2009), *karriärplanering* (Wahl 1992; Keloharju, Knüpfer & Tåg 2018) samt *föräldraskap* (Watts 2009; Mäkelä 2009; Broadbridge 2008). Denna kombination kommer att användas som utgångspunkt för besvara studiens frågeställning ‘*Vilka faktorer hämmar kvinnor från att nå högre chefspositioner inom bankbranschen i Sverige?*’.

De metaforiska teorierna är så pass omfattande att de kan tillämpas på resterande teorier och begrepp. Det teoretiska ramverket utgörs således av fem komponenter: *homosocial reproduktion, ledarskap, fördomar, karriärplanering och föräldraskap*. Komponenterna har vidare delats upp i två kategorier, *interna* samt *externa*. Detta med strävan efter att kartlägga vilka faktorer som kvinnor själva påverkar, det vill säga internt, samt vilka faktorer som påverkar kvinnors karriärer utifrån, alltså externt.

2.8.1 Interna komponenter

Karriärplanering; handlar om att kvinnor själva tar karriärbeslut som leder till att de hamnar i en position som inte ger förutsättningar för avancemang (Burke & Richardsen 2009; Keloharju, Knüpfer & Tåg 2018). Detta kan kopplas till teorin *klibbiga golvet* som beskriver just hur kvinnor tenderar att fastna vid lägre nivåer i organisationer av diverse anledningar

(Carli & Eagly 2016), och *glasstupet* (Sabharwal 2015), då kvinnor blir erbjudna och tackar ja till VD-poster när organisationer befinner sig i kris.

Föräldraskap; kvinnor ofta ställs inför diverse familjebeslut som kan påverka karriären på olika sätt (Burke & Richardsen 2009; Keloharju, Knüpfer & Tåg 2018). Detta härledas till teorin om *klibbiga golvet* (Carli & Eagly 2016) på så sätt att karriären avstannar och kvinnor fastnar på lägre nivåer i organisationer till följd av att prioritera familj. Deltidsarbete är även en bidragande aspekt för att fastna i det klibbiga golvet (Finch 2014). Teorin om *labyrinten* (Carli & Eagly 2016) kan även kopplas till föräldraskap då många kvinnor som vill avancera och göra karriär efter föräldraledighet, ofta har en längre väg till högre chefspositioner.

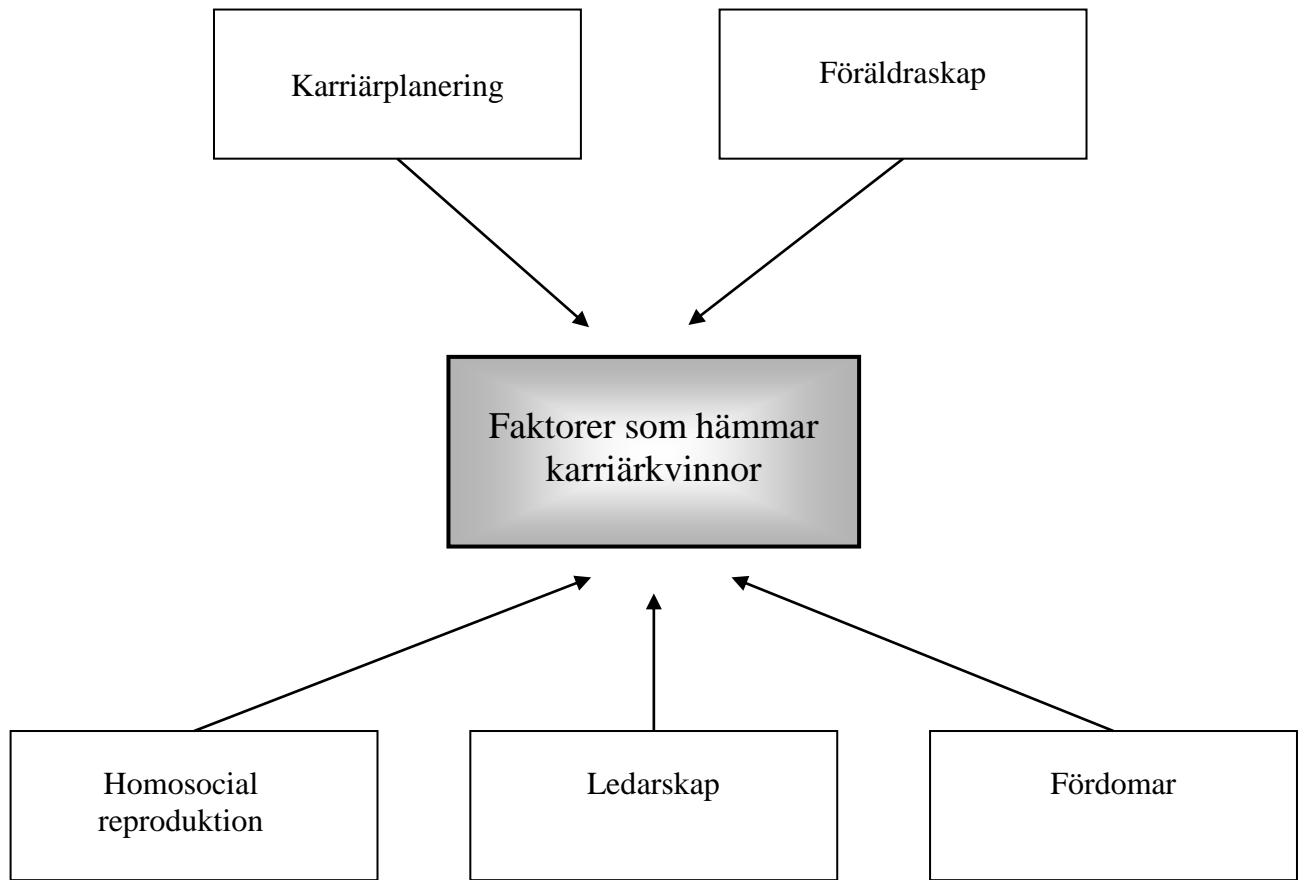
2.8.2 Externa komponenter

Homosocial reproduktion; ledare, oftast män, tenderar att välja andra män i sin omgivning till chefspositioner på grund av igenkänning och bekvämlighet (Robertson-Saunders, Smith & Goel 2014). Detta kan härledas till *glastaket* (Sabharwal 2015) såväl som *labyrinten* (Carli & Eagly 2016) eftersom att homosocial reproduktion leder till att mindre kvinnor anställs på högre poster och upphör att avancera (*glastak*) och deras karriärresa blir längre med fler återvändsgränder och hinder (*labyrinten*).

Ledarskap; Beroende på hur kvinnors ledare är och agerar kan det vara antingen främjande eller hindrande för avancemang. Det vill säga om kvinnors ledare visar på 'bra' ledarskap som bland annat uppmuntrar och coachar (Choi, Kim & Kang 2017; Jönsson et al 2013), eller 'dåligt' ledarskap som kan försämra kvinnors karriärresa (Higgs 2009).

Fördomar; Fördomar mot kvinnor kan vara en faktor som gör att dom hindras från att avancera då deras kompetens inte uppskattas och de således exkluderas. Detta kan härledas till teorin om *glastaket* (Sabharwal 2015) då fördomar i sig agerar ett tak som stoppar kvinnors avancemang.

Interna komponenter



Externa komponenter

Figur 1.1 Teoretiskt Ramverk

3. Metod

Detta kapitel redogör och motiverar för den forskningsmetod som valts för studien samt dess genomförande. Dessutom förs en diskussion om källkritiska hänsynstaganden samt en forskningsetisk reflektion.

3.1 Vetenskapsteoretiskt perspektiv

Då studiens problematik är av en komplex natur som är svår att testa och mäta har denna studie ett kvalitativt förhållningssätt (Bryman & Bell 2011). Utifrån det kvalitativa perspektivet tar studien en ontologisk utgångspunkt med ett synsätt som är ideografiskt, det vill säga att författarna ser på världen som socialt konstruerad och som endast kan förstås genom studiedeltagarnas uppfattning (Bryman & Bell 2011; Farquhar 2013; Slevitch 2011). Verkligheten som eftersöks existerar i deltagarnas uppfattning och är i en ständigt föränderlig process där flertal verkligheter kan existera samtidigt (Bryman & Bell 2011; Farquhar 2013). Med detta menas att det inte finns någon absolut sanning utan snarare att sanningen ligger hos individen och dennes tolkning av verklighet (Slevitch 2011).

För att genomtränga studiens problematisering och frågeställningen *Vilka faktorer hämmar kvinnor från att nå högre chefspositioner inom bankbranschen i Sverige?*, är en kvalitativ forskningsdesign en passande sådan eftersom denna typ av metod syftar att uppnå en bättre förståelse för ett fenomen genom respondenternas perspektiv med tyngd på betydelser, tolkningar, procedurer samt kontexter (Bryman & Bell 2011; Slevitch 2011). Vid kvalitativ forskning är antalet respondenter inte avgörande utan snarare möjligheten att förstå fenomenet på ett djupare plan utifrån personer som har stor erfarenhet och kunskap kring problemet (Slevitch 2011; Bryman & Bell 2011). Därmed anses metodvalet att vara den mest lämpliga för studiens syfte för att, utifrån respondenternas verklighet, lyckas få en uppfattning om vilka faktorer som hämmar kvinnor att nå höga positioner i den svenska bankbranschen (Bryman & Bell 2011).

För att kunna applicera det kvalitativa förhållningssättet i praktiken utfördes semistrukturerade intervjuer. Det semistrukturerade sättet att genomföra intervjuer medför en viss flexibilitet där den å ena sidan kräver en viss struktur med tydliga frågor som studien vill besvara (Bryman & Bell 2011). Å andra sidan tillåter denna typ av intervjuutrymme för följdfrågor och rum för respondenterna att svara fritt och även beskriva andra aspekter som inte direkt har frågats om (ibid). Detta medför att djupare och komplexa svar, som det kvalitativa förhållningssättet eftersträvar, kan erhållas (Slevitch 2011).

3.2 Problematik och forskningsfråga

Syftet med denna studie var att undersöka och få en djupare förståelse för frågeställningen som lyder: *Vilka faktorer hämmar kvinnor från att nå högre chefspositioner inom bankbranschen i Sverige?*. Denna forskningsfråga ligger i tiden med den än idag mansdominerade bransch och den långsamt ökade närvaron av kvinnor på toppositioner inom bankbranschen i Sverige (Wahl & Höök 2007). Därför studerades denna fråga i förhoppning om att ge ett praktiskt orienterat bidrag och ökad medvetenhet i detta fält.

3.3 Operationalisering

För att få en bättre förståelse av studiens övergripande forskningsfråga, genomfördes åtta semistrukturerade intervjuer med män och kvinnor som besitter högre chefspositioner på svenska banker. Följaktligen, operationaliserades den övergripande forskningsfrågan till delfrågor i syfte att samla in informationsrik samt lämpliga data under dessa intervjuer. Delfrågorna som användes var bland annat *vad för egenskaper tycker du en bra ledare ska ha?*, *har du under din karriär varit med om utmaningar?*, *varför syns inte kvinnor i större utsträckning på högre chefspositioner?*

3.4 Urval

Urvalet för denna studie har genomförts ur ett ändamålsenligt förhållningssätt där urvalsprocessen inte baserats på en slumpmässig grund utan snarare har urvalet valts på ett strategiskt sätt baserat på relevansen till forskningsfrågan (Bryman & Bell 2011). Nivån av chefskap var det primära kriteriet och därmed riktades fokus mot organisationer i den svenska bankbranschen som hade minst en kvinna i företagsledningen. För att undersöka möjliga

faktorer till hämmandet av kvinnor i den svenska bankbranschen, ansågs de kvinnor som besitter högt uppsatta ledarroller att vara av störst relevans för studien. Detta då den resa de gjort för att ta sig till sina positioner med all sannolikhet innefattat hinder och utmaningar. Dessutom, för att få transparenta och objektiva data deltog även män som sitter i företagsledning. Detta för att undvika risken för ensidiga data samt för att säkerställa att fenomenet erkänns existera oavsett kön (Bryman & Bell 2011). Den geografiska begränsning som tillämpades till studien var banker i Stockholm, Sverige, då författarna ansåg detta vara det mest kostnad- och tidseffektiva geografiska läget att utföra intervjuerna på (ibid).

Urvalsprocessen påbörjades genom internetsökning samt granskning av diverse bankers hemsidor med målet att finna kvinnlig representation bland ledningen. 14 banker upptäcktes som hade kvinnlig representation. Minst en man och en kvinna kontaktades per vald bank genom e-mail. E-mailadresserna hittades på bankernas hemsidor. De individer vars e-mailadresser ej fanns tillgängliga kontaktades via det sociala nätverket LinkedIn alternativt bankens pressmail. Av dessa var det 12 personer från 10 banker som ställde sig positiva till att delta i studien. Däremot på grund av tidsbrist i deras egna schema, var det några av de tillfrågade som inte kunde delta. Slutligen var det åtta personer från sju olika banker som deltog varav sex kvinnor samt två män.

Eftersom en kvalitativ studies urval bedöms utifrån förmågan att samla in så innehållsrika och väsentliga data som möjligt (Slevitch 2011), ansågs den slutgiltiga urvalsstorleken för denna studie vara lämplig då den data som samlats in varit tillräckligt mättad för att tjäna syftet med studien (Damgaard, Freytag & Darmer 2015). Detta då respondenternas höga positioner samt den rika erfarenheten de bidrog med var tillräcklig.

3.4.1 Presentation av respondenter

Respondent	Bank	Kön och ålder	Position	Yrkes-samma år	Datum och tid	Intervju-längd	Plats
1	1	Kvinna, 55 år	VD på bank	32	2018.04.05 Kl. 10.00	55 min	Huvudkontor
2	2	Kvinna, 39 år	Landschef på bank	11	2018.04.06 Kl. 10.00	35 min	Huvudkontor
3	3	Kvinna, 29 år	Tf. VD organisation	5	2018.04.11 Kl. 10.00	30 min	Huvudkontor
4	4	Kvinna, 41 år	Landschef på bank	18	2018.04.19 Kl. 14.30	30 min	Telefon-intervju
5	5	Kvinna, 56 år	CFO på bank	38	2018.04.24 Kl. 10	35 min	Huvudkontor
6	6	Man, 52 år	Landschef på bank	37	2018.04.25 Kl. 17.30	30 min	Telefon-intervju
7	7	Kvinna, 48 år	VD på bankfilial	24	2018.04.26 Kl. 9.30	50 min	Huvudkontor
8	6	Man, 59 år	VD på bank	34	2018.04.27 Kl. 13.30	45 min	Café i Stockholm

Figur 1.2 Presentation av respondenter

3.5 Datainsamling

För insamling av data valdes semistrukturerade intervjuer som metod (Bryman & Bell 2011). Semistrukturerade intervjuer går tillväga på så sätt att relevanta frågor utformas i form av en intervjuguide (ibid). Intervjuguiden agerar som ett forskningsverktyg och utgångsläge där

målet är att de flesta frågor täcks (ibid). För denna studie utformades således två stycken intervjuguider, en för kvinnor och en för män, som innehöll delfrågor som operationaliserats från studiens övergripande forskningsfråga. Intervjuguiderna skickades via e-mail till samtliga respondenter. I semistrukturerade intervjuer lämnas det stort utrymme för frågor och svar som huvudsakligen inte omfattas av intervjuguiden (ibid). Intervjuer inom kvalitativ forskning har större intresse för respondenternas perspektiv, till skillnad mot kvantitativ forskning där intervjun utgår ifrån forskarens angelägenheter (ibid). Därmed valdes denna metod för insamling av data, då det största intresset låg i att få detaljerade och djupgående svar samt ytterligare synvinklar från de som intervjuats (ibid). Studien hade ett induktivt förhållningssätt som menar på att teori är utfallet av forskning (ibid). Genom detta kan värdefull information erhållas baserat på deltagarnas egna erfarenheter och kunskap (Farquhar 2013). Genom att observera verkligheten baserat på deltagarnas egna uppfattning kan mönster och teman tolkas som därefter en slutsats kan dras ifrån (Maylor & Blackmon 2005).

Åtta intervjuer utfördes som varade mellan 30–60 minuter. Dessa spelades in med hjälp av mobiltelefoner med ljudupptagningsfunktion av bra kvalitet. Att spela in intervjuerna underlättade för den kommande transkriberingen samt analysen, något som Bryman & Bell (2011) påpekar. Inspelningen av respektive intervjuer möjliggjorde således för djupare granskning av respondenternas svar på grund av möjligheten att se tillbaka på intervjun som genomfördes om nödvändigt (ibid).

Sex av åtta intervjuer genomfördes personligen på respondenternas respektive kontor. Denna anpassning gjordes medvetet för att visa hänsyn gentemot respondenterna, något som Bryman & Bell (2011) menar på är viktigt att beakta vid förfrågning om intervjuer. Enligt Brown et al. (2003) anses personliga intervjuer vara mer tidskrävande. Trots detta genomfördes en majoritet av intervjuerna personligen då det antogs bidra med en ökad uppmärksamhet från båda parter (Bryman & Bell 2011). Dessutom sågs en ytterligare fördel med personliga intervjuer nämligen möjligheten att observera respondenternas kroppsspråk och utefter det antingen fortsätta eller undvika den riktning intervjuerna pågick i vid det skedet (ibid).

De resterande två intervjuerna genomfördes på telefon då respondenterna inte hade möjlighet att träffas personligen då de befann sig utanför Stockholm vid intervjutillfället. Dessa genomfördes i privata grupperum vid Stockholms Universitetsbibliotek. Detta för att säkerställa att telefonintervjuerna skedde i en avskild omgivning. Den huvudsakliga risken

som löpte vid dessa intervjuer var att intervjuarna inte hade möjlighet att observera kroppsspråket, att se hur respondenterna fysiskt besvarar frågor (Bryman & Bell 2011). En annan risk som löpte vid dessa telefonintervjuer var varaktigheten av samtalet; att respondenten mycket lättare kan välja att avsluta intervjun tidigare än vid personliga intervjuer (ibid). Denna risk upplevdes däremot inte då de två respondenterna var ytterst engagerade i samtalet. Tekniska svårigheter kan uppstå; exempelvis vid inspelning av ett sådant samtal samt risken att samtalet bryts (ibid). Samtalen lyckades dock spelas in utan att behöva ta till extra åtgärder då en telefon användes för att ringa respondenterna medan en annan telefon spelade in samtalet. Ljudupptagningen upplevdes dock vara av något sämre kvalite än vid personliga intervjuer men tillräckligt bra för att vara användbart.

Båda författarna var närvarande vid samtliga intervjuer. En fördel med att vara två intervjuare var att det medförde en mer avslappnad atmosfär; intervjun blir på så sätt mer lik en diskussion mellan tre personer än ett utbyte av information mellan två parter (Bryman & Bell 2011). En nackdel enligt Bryman & Bell (2011), med att ha två intervjuare är att det kan upplevas något skrämmande för respondenten ifråga. Detta undveks dock genom att författarna avsiktligt agerade olika, där den ena ibland var mer passiv och observerande samt stundvis ingripande medan den andra var mer ledande och interagerande.

3.6 Dataanalys

Efter varje intervjutillfälle transkriberades ljudupptagningarna. Detta för att kunna föra en kontinuerlig analys och för att undvika för stor arbetsbörda efter att alla intervjuer genomförts (Bryman & Bell 2011). Dessutom tydliggjorde transkribering i ett tidigt skede för forskarna om framträdande ämnen (ibid). Respektive intervju transkriberades utförligen med hänsyn till hummanden och tvekande sägelsor som ströks när de inte var av vikt för kontexten (ibid).

Efter att intervjuerna dokumenterats i skrift påbörjades kodning och analys av olika ämnen som dykt upp under intervjuerna. Dessa delades sedan in i teman för att få en överblick av den insamlade data (Bryman & Bell 2011). Fördelningen skedde på följande vis:

1. **Nyckelord** - vid granskning av transkriptionerna och anteckningarna som gjorts upptäcktes återkommande ord såsom mansdominans, ledarskap, utmaningar, föräldraledighet, välja arbetsplats, våga. Varje nyckelord markerades med en specifik färg i respektive transkription.

2. **Tematisk kategorisering** - Genom vidare granskning av de upptäckta nyckelorden, identifierades olika teman. Dessa teman markerades i sin tur i samma färg och utvecklade på så sätt en egen kategori.
3. **Mönster och jämförelse** - De tematiska kategorierna analyserades och jämfördes kontinuerligt. Detta för att göra datan mer lätthanterlig (Bryman & Bell 2011). Därefter kopplades dessa teman till de interna och externa komponenterna som studiens teoretiska ramverk utgörs av.

Kategorierna blev därmed karriärplanering föräldraskap (interna) samt homosocial reproduktion, fördomar samt ledarskap (externa).

3.7 Källkritiska hänsynstaganden

Både fördelar och nackdelar förekommer med valet av metod, i detta fall en kvalitativ forskningsmetod. En nackdel är att det är svårt att återskapa data som används i studien då det är individernas egna tolkningar av det givna problemet som undersöks (Bryman & Bell 2011). Alltså kan studiens reliabilitet ifrågasättas, det vill säga hur pass stabil studien och dess resultat är för att kunna replikeras (ibid). En ytterligare aspekt som påverkar reliabiliteten är att samtliga respondenter har haft olika lång arbetslivserfarenhet vilket medför att deras respons kan variera stort och därmed påverka resultatet.

En studies validitet visar på trovärdigheten i slutsatser som genereras från forskning (Bryman & Bell 2011). En aspekt som kan påverka denna studies validitet är urvalsstorleken och således i vilken grad resultatet kan generaliseras, som är ett problem som uppstår inom kvalitativ forskning (ibid). I denna studie balanseras däremot denna aspekt upp då respondenterna har omfattande kunskap samt erfarenhet kring studiens problematisering och resultaten av det blir således data av hög validitet.

Inom den kvalitativa metoden finns det brister gällande hanteringen av data (Bryman & Bell). När datan bryts ned och kategoriseras kan det lätt hända att kontexten från vilka citaten tas försvinner (ibid). Alltså kan vissa citat som används som grund för studiens analys samt resultat vara utplockade från en annan kontext än vad de senare används i (ibid). Detta är studiens författare medvetna om och har eftersträvat att undvika.

3.8 Forskningsetisk reflektion

Då etiska aspekter på lång sikt har stor påverkan på samhället är de särskilt viktiga inom forskning (Vetenskapsrådet 2017). Inom forskning är etik ett brett ämne utan konkreta direktiv eller svar på hur det uppnås på bästa möjliga sätt. Däremot är en fundamental faktor behandlingen samt skydd av informanter (ibid), i detta fall respondenterna från semistrukturerade intervjuer. I denna studie har forskningsetiska hänsynstaganden behandlats genom att skydda respondenterna på så sätt att deltagandet är anonymt. Namn på respondenter samt organisationer har inte angivits utan enbart respondenternas befattning samt kön då detta belyser relevansen av deltagandet. Respondenterna kontaktades endast via mail där tydlig information framgick om vad studien ämnar undersöka samt hur respondenternas deltagande anses vara väsentligt och att det kommer att vara anonymt. De som tackat ja till en intervju fick även en intervjuguide mailat innan intervjun ägde rum för eventuellt godkännande av innehållet.

4. Empiri, analys och resultat

Detta kapitel presenterar studiens empiriska resultat under tematiska rubriker som följs av en analys under respektive tema. Slutligen presenteras analysens resultat.

4.1 Introduktion

För att kunna avgöra vad som var viktigt för studien, granskades transkriptionerna med avsikt att finna tydliga uttalanden från respondenterna. De utvalda uttalandena ansågs belysa det som var intressant både för frågeställningen och de interna respektive externa komponenter som återfinns i det teoretiska ramverket. Dessa är *karriärplanering, föräldraskap, homosocial reproduktion, ledarskap samt fördomar*.

4.2 Karriärplanering

Det empiriska resultatet visade bland annat på att kvinnors egna karriärplanering var bidragande till utmaningar som kvinnor upplever vid avancemang. Val av position och utvecklingsriktning kan enligt datan avgöra om avancemang är möjligt eller inte. Vidare visade datan på att kvinnor ofta fastnar i så kallade supportfunktioner medan män tar sig an funktioner som driver organisationen framåt, exempelvis affärsdrivande funktioner. Detta beskrev VD på bank 7:

För att nå en högre position så kan du inte bara jobba i supportfunktioner utan då måste jobba i affärsdrivande funktioner och vara i affären, i säljet. Det är oftast en bra förutsättning i alla fall. Och traditionellt sett så kanske mer kvinnor varit i supportfunktioner och gjort ett jättebra jobb där men kanske inte varit dom som har stått för försäljning. [...]

T.f. VD på organisation 3 påpekade även att när kvinnor väl får chansen att avancera till högre chefspositioner, sker det inte alltid under bra omständigheter. När organisationer befinner sig i kris erbjuds oftast kvinnor rollen som VD, inte nödvändigtvis på grund av

kvinnans erfarenhet och kompetens utan för att män inte tar sig an organisationer som befinner sig i en instabil situation. Ofta tar kvinnor erbjudandet så de ser det som sin chans till avancemang.

Bolag chansar på kvinnor när det redan går dåligt eller att det inte finns män som tar sig an såna fall och då plockar man in en kvinna.

En aspekt som lyftes av många respondenter var faktumet att kvinnor ofta agerar “duktig flicka”, det vill säga att kvinnor ofta känner behovet av att överprestera och underskattar sin egna förmåga. Detta kan enligt VD på bank 6 leda till att kvinnor går miste om jobbmöjligheter.

Platsannons tio kriterier. Kille: Ja men fan, jag uppfyller dom. Tjej: Jag uppfyller bara åtta så jag kan inte söka.

Även t.f VD på organisation 3 argumenterar för att duktighetskravet kvinnor ställer på sig själva existerar, det vill säga att agera “duktig flicka” har negativa konsekvenser.

Ja, vi ser ju att kvinnor bränner ut sig. Speciellt unga kvinnor i betydlig högre utsträckning än vad män gör.

Detta var en aspekt som respondenterna vad välmedvetna om. Datan visade på att kvinnor bör ändra tankegångarna och inte alltid ha så stora prestationskrav och dessutom bör kvinnor vara mer leveranssäkra snarare än att vara perfektionister. Något som VD på bank 5 samt VD på bank 1 förespråkade.

Det finns ingen anledning till varför flickor ska vara duktigare än män. Vi flickor tar på oss det och tycker att vi ska göra allting så himla rätt

Försök inte att vara så himla duktig, tänk inte att man måste vara bäst på allt. Våga ta några genvägar. Vissa saker måste man leverera på topp, men många gånger, skulle jag säga, det är viktigare att leverera i tid än att alltid leverera med så otroligt hög kvalite. Det är ingen ide att göra allt så att det ska bli så toppenbra men man ska vara leveranssäker.

En övergripande synpunkt i den insamlade empiriska data var att val av arbetsplats samt chef var två förutsättningar för möjlighet till avancemang. VD på bank 8 samt Landschef på bank 4 beskrev dessa förebyggande aspekter.

Ja alltså jag tror att man måste välja rätt chef, oerhört viktigt. [...] Och kanske inte bara välja rätt chef utan välja rätt kontext också.

Välj din chef! Se till att intervjua och ta referenser på din chef, det är det absolut viktigaste. Precis som när man själv sitter på intervju och de tar referenser på en och så vidare så, jag brukar alltid säga det, jag förväntar mig att man frågar mig och intervjuar mig tillbaka. "Vem är du? Hur är du som chef? Vad är dina värderingar? Hur leder du? Hur ofta har du one-on-ones samtal? Har du någon referens som jag skulle kunna ringa som har jobbat med dig?"

4.2.1 Analys och tolkning av karriärplanering

Karriärplanering var enligt resultatet, ett avgörande område där kvinnor genom sina val av yrke och inriktning, själva påverkat sin karriär. Wahl (1992) samt Keloharju, Knüpfer & Tåg (2018) pekar på att det finns en oförenlighet mellan kvinnors önskemål i karriären och vad de själva tror att de kan åstadkomma. I likhet, visar datan på att kvinnor underskattar sin förmåga på så sätt att de inte känner att de kommer vara bra nog i positioner när de egentligen har kompetens för dem. Vidare visade det empiriska resultatet på att kvinnor, oftast till följd av att underskatta sina förmågor, känner att de behöver överprestera för att visa sig vara lika kompetenta som deras manliga kollegor. Något som Eagly, Johannesen-Schmidt & van Engen (2003) likaså konstaterat.

Dessutom, genom att kvinnor underskattar sin kompetens och förmåga så försummas eventuella arbetsmöjligheter och kvinnor fastnar i det klibbiga golvet (Carli & Eagly 2016). Vidare redogör Sabharwal (2015) för teorin om glasstupet som menar på att kvinnor under sina karriärer tar sig an roller som är dömda att misslyckas. Detta framgår i det empiriska resultatet där respondenter påpekat att detta sker, att kvinnor aktivt tackar ja till ledarroller inom instabila organisationer.

4.3 Föräldraskap

Barnafödande och föräldraledighet, det vill säga föräldraskap, visade från den empiriska datan att vara en ytterligare bidragande faktor till varför kvinnors karriärresa riskerar att äventyras. Att vara frånvarande från arbetslivet länge är inte att föredra om viljan att avancera finns. Arbetsmarknaden tillåter inte det utrymme som behövs, enligt t.f. VD på organisation 3.

Det finns en massa hinder. En sån som vi ser väldigt tydligt är synen på föräldraskap. Vi vet att kvinnor fortfarande tar ut 70% av föräldraledigheten och att svensk arbetsmarknad inte är gjord för det för att premiera folk som spenderar tid med barn och familj.

Vidare påpekade flertal respondenter om att kvinnor, mer än män, själva väljer att ta ansvaret att se till sin familj. På så sätt möjliggörs det för män att avancera då de inte blir frånvarande från arbetslivet i lika stor utsträckning. Både CFO på bank 5 och VD på bank 7 beskrev denna problematik.

Kvinnor är mer intresserade av att familjen mår bra än män”, det är en generalisering som jag inte vet om jag står för men man kan ändå se, i alla dom åren som jag varit chef över kvinnor och haft kvinnor som kollegor, att en kvinna sätter alltid familjen först. Och det kanske en man också skulle kunna göra, om man inte hade en kvinna som gjorde det. [...] många män är bortskämda på det sättet, i och med att det är någon annan som sätter familjen först, så har han själv en större frihet att ta roller eller göra resor och så vidare.

Jag har en stark tro på att man inte kommer fram lika mycket i chefspositioner av egen förskyllan och så till vida att man prioriterar familj, man prioriterar barn, man vill vara hemma, man vill jobba deltid, man vill vara mammaledig, medan pappor i större utsträckning har tyckt att karriär är det viktigaste och “man har ju ändå en fru som är hemma och tar hand om barnen så det är en bra arbetsfördelning”.

Ett utfall till följd av att kvinnor själva väljer att prioritera familj var enligt datan att kvinnor, mer än män, går ner i arbetstid och jobbar istället på deltid. Detta menade VD på bank 8 att vara en typ av kvinnofälla som eventuellt hindrar avancemang för kvinnor.

Ja men jag tror det finns många kvinnofällor. Deltid är en sån, att gå med på deltid, som resulterar i att man får 75% av lönen, man gör 100% av jobbet. Man får en sämre pension och man upplevs som att man inte promotar (främjar) sin egen karriär. Det är förfärligt alltså.

Vidare förespråkade VD på bank 8 samt VD på bank 7 vikten av delat föräldraskap, förutsatt att viljan att avancera finns hos kvinnan. Detta för att undvika kvinnofällan.

När ni väl har ert partnerskap och skaffat barn så se till att gör dealen att dela på det där! Så att man inte fastnar i den fällan. Det är ultraviktigt, och ingen deltid.

Det som förvånar mig är ju otroligt många duktiga tjejer som går på det här som deras killar säger: "nej men jag kan inte och kommer aldrig vabba, jag kommer aldrig kunna hämta på dagis". Och det är där det inte funkar, gå inte på det! [...]Det är det viktigaste, när du väl bildar familj så se till att antingen ta hjälp eller ha delat ansvar för det.

4.3.1 Analys och tolkning av föräldraskap

Det empiriska resultatet visar på att föräldraskap, att kvinnor väljer att prioritera familj, hämmar deras karriär och att kvinnor nödvändigtvis inte reflekterar över de konsekvenser detta medför. Finch (2014) beskrev deltidsarbete till att vara ett utfall av att kvinnor tar sig an det större ansvaret för familjen. Något som många respondenter instämde vara sant och belyste att vara ytterst hämmande för vidare karriär.

Detta medför dessutom att kvinnor som efter föräldraledighet återkommer med viljan att avancera, får en fördröjd karriärresa då de eventuellt uppoffrat karriärmöjligheter till följd av att prioritera familj. Kvinnan får alltså ta en längre väg i labyrinten (Carli & Eagly 2016).

4.4 Homosocial reproduktion

En genomgående synpunkt vid granskning av den empiriska datan var att det än idag råder en mansdominans inom bankbranschen i Sverige, det är ännu inte jämställt bland företagsledningar. Landschef på bank 4 beskrev den ojämställdhet som hon har upplevt.

Men däremot så har det varit ett problem i branschen och är fortfarande ett problem att vi är så pass ojämställda. Det är inte bra i högre positioner, vi saknar jämställdhet. Jag har suttit på många möten som ensam kvinna och det är inte bra.

Den främsta anledningen till att det är mansdominerat i branschen, enligt respondenterna, är att de som befinner sig i ledningen, i detta fall män, väljer att anställa och omge sig med individer som är lik dem själva. Dessutom är det en trygghet att beblanda sig i likartade grupper. Detta resulterar i att män ofta väljer andra män och har på så sätt lättare att se kompetensen i dom, något som VD på bank 1 och t.f. VD på organisation 3 påpekade.

[...] många är mer trygga i homogena grupper så det är väl därför män tenderar att välja män i många fall.

Och sen skulle jag säga mycket också att det oftast är män som sitter i ledande position och de har betydligt lättare för att se kompetens hos män.

Datan visade dock på att den mansdominansen som råder inte nödvändigtvis är medvetet. VD bank 7 menade på att detta kan ske baserat på igenkänningsfaktorn i sig självt. Alltså råder inte alltid fundamentala bakomliggande motiv till mansdominans.

Jag tror ibland att det är inte män som motarbetar oss alltid, och om dom gör det så är det omedvetet därför dom söker nån som är lik dom själva och jag söker alltid nån som är lik mig själv.

Även VD på bank 8 bekräftade fenomenet, att välja någon man känner igen sig i. Därutöver påpekades det att mansdominansen är ett återskapande förlopp som är svår att bryta sig ifrån.

Men det kanske är självgenererande, som du sa. [...] Att man väljer ur sin bekantskapskrets eller dom man jobbat med tidigare eftersom man kommer från den historiken där det varit mansdominerat så blir det mansdominerat. Det är svårt att bryta banan. Det är det svåraste som finns, att byta beteende.

Många respondenter talade också för att omfamna olikheter och inse vikten av blandade grupper, att ha en mångfald inom organisationer. T.f. VD på organisation 3 argumenterade även för att blandade grupper i slutändan leder till en mer lönsam verksamhet.

Alltså jag är helt övertygad om att blandade grupper fattar bättre beslut och det visar alla studier också. Studier visar dessutom att det i förlängningen leder till att vi blir mer lönsamma.

Datan visade även på att det är viktigt att belysa att en överrepresentation av vare sig kvinnor eller män är idealt. En balanserad representation av bägge könen är det mest eftersträfvade enligt många respondenter, bland annat landschef på bank 6.

Jag tror precis som de flesta säger, att en balans är nödvändig. Och jag har den erfarenheten från [Företag X] där man kanske var åtta-nio killar av tio personer, det blev inte bra. Lika lite som jag tror att det skulle vara bra åt det andra hållet.

4.4.1 Analys och tolkning av homosocial reproduktion

Homosocial reproduktion var enligt datan en stor anledning till att bankbranschen i Sverige har varit och ännu är mansdominerad. Det empiriska resultatet visade, i linje med teorin om homosocial reproduktion (Robertson-Saunders, Smith & Goel 2014; Stafsudd 2006; Hudson et al. 2017), på att män i många fall väljer andra män då de lättare kan identifiera de bra egenskaperna hos samma kön. Kanter (1977 se Hudson et al. 2017) pekar på att de homogena grupperna är ett resultat av osäkerhet. Det vill säga att minoriteter, i detta fall kvinnor, avviker från det beteendet som dominerar. Respondenterna likaså ansåg att en trygghet finns i att anställa någon som är lik en själv.

Därför återskapas mansdominansen, den är alltså självgenererande som respondenterna likaså bekräftade. Detta hämmar potentiella möjligheter för avancemang för karriärkvinnor då den homosociala reproduktionen agerar ett glastak (Sabharwal 2015). Därför behöver också kvinnor se över alternativa vägar för att avancera, därmed förlängs deras karriärresa i likhet med teorin om labyrinten (Carli & Eagly 2016).

4.5 Ledarskap

Den empiriska data som samlats har även granskat respondenternas egna erfarenheter om chefer (ledare) de har haft och på vilket sätt de har uppfattats. Däribland fanns inga resonemang på att en kvinna respektive man har olika ledaregenskaper baserat på deras kön. Snarare argumenterade många av respondenterna på att de ledarna de har haft har visat på specifika egenskaper som har definierat dem. Alltså hämmades respektive främjades respondenterna baserat på hur deras ledare agerade och bedömde kompetens.

Enligt datan bedömdes kvinnor annorlunda i jämförelse med män. Landschef på bank 6 beskrev hur ledare oftare gav män nya uppdrag utanför deras huvudsakliga kompetensområde medan kvinnor sällan fick den chansen.

Men däremot så har jag nog sett att män har fått fler chanser på inom områden som dom inte har bevisat sig i överhuvudtaget. Där jag upplevt att en man och kvinna som är exakt lika bra i samma område, kan jag känna att det har funnits andra ögon på kvinnor än på män där man har varit beredd på att chansa "nej men han klarar nog av det också". Man har läst in mer i den manliga förmågan än vad man har vågat chansa på tjejer.

Det fanns även erfarenheter om ledare som utövade makt och kontroll på ett destruktivt sätt genom att negativt bedöma kompetensen som finns bland kvinnor, något som bland annat VD på bank 1 upplevt.

Sen hade jag då en manlig chef som också då var 10 år yngre som ja, vid en uppföljning sa han att han inte riktigt trodde på mina planer och strategier så han hade gett mitt jobb till en annan kille. Punkt slut liksom. Det får man

delvis ta när man har högre chefsroller men det handlade om... det var ren manlig härskarteknik.

Vidare påpekade VD på bank 6 att kvinnor utsätts för dåligt ledarskap i större utsträckning än män. Detta på så sätt att kvinnor inte chansas på, inte får det stöd och uppmuntran som kan behövas från en ledare för att avancera.

jag tror dåligt chefskap drabbar kvinnor mer än män [...] Jag tror ju att kvinnor är overmentored but undersponsored.

I kontrast till dåligt ledarskap som många respondenter upplevt, fanns även data på ledare som agerat positivt och bidragit till utvecklingsmöjligheter genom att vara stöttande och främjande för avancemang i karriären. Både Landschef på bank 4 samt VD på bank 7 hade chefer som hjälpt de vidare i deras karriär.

Min chef stöttade mig hela vägen och sen tog jag över och blev försäljningschef i Stockholm.

[...] min närmaste chef, en kille, han var jättebra på det sättet... Jag tycker det viktiga är någon som släpper fram en när man då vill fram.

En större medvetenhet kring jämställdhet hos ledarna själva är en främjande förutsättning för kvinnors avancemang. Detta för att skapa en mer attraktiv arbetsmiljö där alla, oavsett kön, kan utvecklas. Både VD på bank 6 och VD på bank 1 menade att företagsledare måste ha insikt om detta och således tillämpa ett omfattande jämställt tillvägagångssätt i organisationen.

Jag tror att man som företagsledare måste axla det ansvaret. Man måste skapa insikten hos sig själv, hos ledningen och andra medarbetare

Som sagt, jag tycker det är på rätt väg och jag vet också att det är många fler nu högre upp i organisationer som just är medvetna. Jag tror att det måste finnas ett medvetande i varje koncernledning och att det räcker inte med att bara tänka "vi ska kvotera in" vi måste faktiskt gå på djupet och

vara ärlig med sina egna värderingar och sitt sätt att jobba. [...] man behöver söka sig till en arbetsplats som har antingen goda resultat av jämställdhet eller en medvetenhet

4.5.1 Analys och tolkning av ledarskap

Det empiriska resultatet påvisade även att hämmandet av kvinnors väg till högre chefspositioner kan ligga hos deras ledare. De respondenter som haft ledare som främjat deras karriäresa beskrev dom att ha bra förmåga i att ta hänsyn till deras ambitioner, engagera till utveckling vara stödjande i det. Detta efterliknar ett 'bra' ledarskap där egenskaperna efterliknar egenskaper hos både transformativa samt situationsanpassade ledare (Jönsson et al. 2013; Choi, Kim & Kang 2017). I kontrast till främjande ledare så hade vissa respondenter erfarenhet av hämmande ledare. I de fallen betraktades de att försämra kvinnors förutsättningar på så sätt att de inte gav kvinnor lika mycket chanser att avancera som män och att de inte gav kvinnor det stöd som skulle behövas för att avancera. De ledarna som respondenterna beskrivit som dåliga och hämmande för karriären visade på 'dåligt' ledarskap som enligt Higgs (2009) bland annat berör godtycklig behandling, begränsa möjligheter för sina anställda samt tecken på arrogans.

4.6 Fördomar

Det empiriska resultatet visade på att kvinnor utsätts för diverse fördomar. En fördom som många respondenter beskrev var kvinnors befordringsbarhet, där de inte anses vara lika befordringsbara som män och syns därför, bland annat enligt t.f. VD på organisation 3, mer på lägre nivåer i organisationer.

Det är så mycket {???) som har majoritet av kvinnor på ingångsnivå och sen superfå eller inga kvinnor i toppen och att det ofta smalnas av ju högre upp man kommer. Så det tror jag verkligen att man helt enkelt inte ses som befordringsbar i samma utsträckning som män.

Datan visade även på att det råder fördomar beträffande karriärkvinnors kompetens och hur jobbmöjligheter gått förlorade på grund av bedömningen som gjorts, baserat på fördomar. VD på bank 1 beskrev sig att ha upplevt detta.

Det jag däremot kommer ihåg är ett par tillfällen när jag antingen inte fått ett jobb som jag velat ha eller blivit av med ett jobb i samband med omorganisationer osv. Det är ju sånt som händer alla men där har då också mina manliga chefer uttryckt sig tex 'jag tycker inte du har tillräcklig strategisk höjd' och jag kan tycka 'vad betyder det egentligen? Hade han sagt det om jag var man?' så lite sånt händer där man kan känna att jag kanske hade uppfattats annorlunda om jag var en man eller hade betett mig annorlunda.

Vidare påpekade bland annat t.f. VD på organisation 3 att det råder en förutfattad mening om att just kvinnor kommer att ta ut föräldraledighet även om kvinnan ifråga inte har uttryck vilja om detta. På så sätt minskas befordringsbarheten hos kvinnor.

[...] Oavsett om kvinnor tar ut föräldraledighet eller inte finns det en massa föreställningar hos chefer att de kommer göra det och då ses man inte heller som befordringsbar.

En stor fördom som den empiriska datan visade på var fördomar som kan uppstå för kvinnor som efter att ha varit frånvarande på grund av föräldraledighet, kommer tillbaka till arbetet. VD på bank 1 beskrev dessa fördomar förekommer mer bland kvinnor än män.

[...] det fortfarande är så att man får frågor om sitt privatliv på ett annat sätt som kvinna. Typ 'men hur går det, ska du verkligen jobba heltid?' men det är ingen som frågar hennes man om han ska jobba heltid.

4.6.1 Analys och tolkning av fördomar

Enligt Eagly & Karau (2002) löper kvinnor en större risk att bli utsatta för fördomar. Vidare påstår författarna att två typer av fördomar kan upplevas: att kvinnor uppsattas mindre fördelaktigt än män som ledare och de kvinnor som utstrålar de typiska ledaregenskaperna bedöms ofördelaktigt (ibid). Det empiriska resultatet visade bland annat på att kvinnor inte

anses ha det som krävs för att vara ledare. Således upplevs de inte att vara lika befordringsbara för högre chefspositioner. Burke & Richardsen (2009) beskriver risken att gå miste om gynnsamma situationer på grund av fördomar, vilket det empiriska resultatet bekräftar. Genom att kvinnor anses mindre befordringsbara blir de på så sätt dömda på förhand och exkluderade från eventuella möjligheter till avancemang (ibid).

Datan visade även på att många chefer tagit för givet att deras kvinnliga anställda någon gång kommer gå på föräldraledighet, även om situationen inte påpekats eller ansetts vara aktuell för kvinnorna själva. Enligt Mäkelä (2009), kan ledare i relation till sådana frågor, "acceptera" eller "avfärda" kvinnan ifråga. Det vill säga att relationen mellan kvinnan och hennes chef antingen förblir densamma eller påverkas negativt till följd av föräldraskap (ibid). I likhet avfärdades många av de kvinnliga respondenterna på grund av förutfattade meningar kring föräldraskap, som deras chefer haft.

4.7 Summering av resultat

Resultatet av analysen påvisar att kvinnor inom bankbranschen i Sverige hämmas på olika sätt i strävan efter att avancera i karriären. Karriärplanering visade sig vara en hämmande faktor på så sätt att kvinnor själva gör avgörande val beträffande karriären. Föräldraskap var likaså en faktor som bidrar till hämmandet för karriärkvinnor i synnerhet, då de i större utsträckning är föräldralediga och frånvarande från arbetslivet.

Mansdominansen, det vill säga den homosociala reproduktionen, som råder inom bankbranschen i Sverige visade sig vara en stor hämmande faktor likaså. Detta då män väljer andra män för anställning och på så sätt exkluderas kvinnor. Resultatet av datan och analysen som gjorts påvisar även att ledare kan agera en hämmande faktor på så sätt att en ledare kan begränsa, eller till och med hindra, avancemang genom ett 'dåligt' ledarskap. Slutligen visade resultatet på fördomar som en hämmande faktor, där kvinnor bedöms som mindre kompetenta och således inte lika befordringsbara. Dessutom råder många fördomar kring föräldraskap som leder till färre möjligheter för kvinnor.

5. Diskussion och kritisk reflektion

I detta kapitel förs en diskussion kring studiens resultat. Dessutom presenteras nya implikationer som upptäckts genom det empiriska materialet.

Denna studie utformades för att undersöka vilka faktorer som hämmar kvinnor från att nå högre chefspositioner inom bankbranschen i Sverige, vilket gjordes genom att intervjua åtta högt uppsatta ledare på sju olika banker. Fem komponenter definierades baserat på tidigare forskning som agerat ramverk för att i sin tur kunna kartlägga faktorer som hämmar kvinnor. Dessa delades därefter in i interna samt externa komponenter. Detta då vissa komponenter ligger hos kvinnan själv att påverka medan andra komponenter påverkar strävan efter högre chefspositioner utifrån, där kvinnan själv inte har inverkan. De övergripande resultaten föreslår att hämmandet huvudsakligen ligger i den homosociala reproduktionen som råder men också omständigheter som kan råda i och med att påbörja föräldraskap.

5.1 Interna faktorer som hämmar kvinnor från att nå högre chefspositioner

Resultatet visade att kvinnors egna val i karriären påverkar möjlighet till vidare avancemang. Tidigare forskning har visat på att karriärplanering är en omfattande aspekt för vidare avancemang för kvinnor (Eagly, Johannesen-Schmidt & van Engen 2003). Redan vid ett tidigt skede i datainsamlingen upptäcktes den oförenlighet som Wahl (1992) samt Keloharju, Knüpfer & Tåg (2018) påpekat, mellan vad karriärkvinnor önskar att sträva efter och vad de själva anses kunna åstadkomma. Trots att ett större antal kvinnor är välutbildade och fullt behöriga för högt uppsatta ledarroller, tenderar kvinnor att underskatta sin egna förmåga på så sätt att de inte känner att de kommer vara bra nog i positioner när de egentligen har nog med kompetens för dem. Detta kan även kopplas samman till faktumet att karriärkvinnor sätter ett prestationskrav på de själva som överstiger prestationen deras manliga kollegor visar på (Eagly, Johannesen-Schmidt & van Engen 2003).

Genom att underskatta den kompetens och förmåga som flertal karriärkvinnor besitter, hämmas eventuella möjligheter för att avancera inom den svenska bankbranschen. Kvinnor

fastnar således i positioner som de inte kan avancera från, i likhet med teorin om det klibbiga golvet (Carli & Eagly 2016). En ytterligare aspekt som anses hämmande är att de beslut som karriärkvinnor vid vissa tillfällen kan ta, kan eventuellt kan leda till misslyckanden. Att tacka ja till VD-poster inom instabila organisationer, som befinner sig i kris, är ett mönster som ses mer hos kvinnor än män och därför hamnar karriärkvinnor många gånger på glasstupet (Sabharwal 2015).

Studiens resultat har även visat på att valet att prioritera familj är ytterst hämmande på så sätt att karriären försummas till följd av att prioritera föräldraskap för kvinnor. Den huvudsakliga anledningen bakom denna hämmande faktor är de kvinnofällor som uppstår bland annat deltidsarbete, som även Finch (2014) argumenterar för som ett utfall av att kvinnor, mer än män, tar större ansvar för familjen. Genom att gå ner i arbetstid sätter sig kvinnor i en situation som blir ytterst utmanande att ta sig ifrån och fastnar således i det klibbiga golvet. Kvinnor som dessutom har ambition till att komma tillbaka till den svenska bankbranschen och också strävar efter att avancera försvårar samt fördröjer eventuella karriärmöjligheter och får ta en längre, alternativ väg i labyrinten till följd av att prioritera sitt föräldraskap.

5.1.1 Motverkande implikationer (internt)

Den data som samlats in gav även förslag på hur de internt hämmande faktorer kan förebyggas. Det empiriska resultatet visade på att kvinnor i den svenska bankbranschen bör släppa sina prestationskrav och ibland ta genvägar. Det vill säga att vägen till framgång inte alltid behöver vara omständig utan kan också vara något lättare. Dessutom är det viktigare att vara leveranssäker, det vill säga att leverera i tid, än att alltid leverera resultat av toppkvalitet. Något som kan associeras med att ta genvägar.

Delad föräldraledighet och föräldraskap visade sig, enligt den empiriska datan, att vara en möjlig lösning på att kvinnor stannar upp i karriären i samband med föräldraskap. Kvinnor som efter föräldraledighet eftersträvar vidare karriär i bankbranschen, bör alltså ställa krav på den andra föräldern att dela på ansvaret i lika stor utsträckning. Något som flertal respondenter reflekterade över är att män i den aspekten, länge varit bortskämda med att ha en kvinna som tar största ansvaret så att de istället kunnat avancera vidare i karriären.

5.2 Externa faktorer som hämmar kvinnor från att nå högre chefspositioner

En huvudsaklig externt hämmande faktor visade studiens resultat att vara den homosociala reproduktionen som råder i bankbranschen i Sverige. Branschen har och är ännu mansdominerad vad gäller högt uppsatta ledarroller såsom VD-poster. Kvinnor betraktas fortfarande att vara en osäkerhet, något som Kanter (1977 se Hudson et al. 2017) menar på är anledningen till att homosocial reproduktion sker. Den homosociala reproduktionen hämmar karriärkvinnor genom att den agerar ett glastak (Sabharwal 2015) som sätter stopp för avancemang vid ett visst skede i organisationen. Resultatet visade bland annat på att dessa homogena grupper anses vara självgenererande. Fortsätter denna regenerering blir det alltså svårare för kvinnor att ta sig förbi och in i dessa grupper och därmed förlängs karriärresan. Alltså i likhet med teorin om labyrinten (Carli & Eagly 2016), får kvinnor i bankbranschen se över alternativa och längre vägar till slutmålet.

En ytterligare faktor som kom till att ligga som grund för hämmandet av kvinnor från att nå högre chefspositioner, är deras ledare (chefer). Beroende på om ledare påvisat 'bra' eller 'dåligt' ledarskap, har det hämmat men även hämmat kvinnorna ifråga. Datan visar att de ledare som påvisat 'dåligt' ledarskap har bland annat inte gtt lika mycket chanser för deras kvinnliga anställda att avancera, försämrat deras förutsättningar och inte gett det stöd som krävs av ledare. Att en ledare agerar arrogant, godtyckligt och begränsar förutsättningar och möjligheter för sina anställda, i detta fall kvinnor, är hämmande. Det dåliga ledarskapet kan på så sätt agera glastak (Carli & Eagly 2016) och hindra kvinnor från vidare avancemang. I kontrast, visade studiens resultat att främjande ledare, i likhet med transformativt- och situationsanpassat ledarskap (Jönsson et al. 2013; Choi, Kim & Kang 2017), haft bra förmåga i att ta hänsyn till deras ambitioner, engagera till utveckling vara stödjande i det.

En tredje hämmande faktor för kvinnor inom bankbranschen i Sverige visade studiens resultat att vara fördomar som råder. Huvudsakligen anses inte kvinnor att vara lika befordringsbara som män. Dessutom bedöms kvinnor ofördelaktigt både vid övervägandet av att anställa en kvinnlig ledare trots att kvinnor visar på typiska ledaregenskaper. Blir de erbjudna en ledande roll är det ofta i organisationer som befinner sig i kris. Denna fördom i sig agerar således ett glastak (Carli & Eagly 2016) men efterliknar också teorin om glasstupet (Sabharwal 2015) och det klubbiga golvet (Carli & Eagly 2016).

5.2.1 Motverkande implikationer (externt)

Den empiriska datan gav även förslag på hur de externt hämmande faktorerna kan motverkas. Det empiriska resultatet betonade starkt behovet av att omfamna olikheter för att motverka den homosociala reproduktionen i den svenska bankbranschen. Bland annat förespråkade många respondenter att banker bör sträva efter en blandad men balanserad könsfördelning då en överrepresentation av vare sig kvinnor eller män inte är att föredra.

Den empiriska datan gav även ett verktyg för hur kvinnor kan undvika hämmande ledare. Detta genom att vara väl medveten om den arbetsplats och också den chef man väljer vid eventuell anställning. Genom att aktivt söka sig till arbetsplatser som har bra jämställdhetsresultat kan man som kvinna hamna i en kontext som möjliggör utveckling. Vidare måste befintliga ledare aktivt arbeta med att skapa medvetenhet kring jämställdhet i varje del av organisationen och ge alla anställda bra förutsättningar för utveckling.

I studiens empiriska resultat fanns även förslag för att motverka fördomar och att undvika att hamna i situationer där fördomar råder. Respondenterna menade på att kvinnor behöver agera mer våghalsiga samt stå på sig och på så sätt inte tillåta fördomarna, om exempelvis kompetens eller föräldraskap, att uppfyllas.

6. Konklusion

Nedan sammanfattas studiens arbete i en konklusion. Konklusionen kopplas till studiens övergripande frågeställning samt syfte. Avslutningsvis ges en kort diskussion om det kunskapsbidrag som producerats samt förslag på framtida forskning.

Syftet med denna studie var att undersöka vilka faktorer som hämmar kvinnor från att nå högre chefspositioner inom bankbranschen i Sverige. Detta utifrån problematiken som definierats om att bankernas ledningar främst domineras av män och att det råder en stor avsaknad av kvinnor representerade bland dom (Muhonen 2010; Keloharju, Knüpfer & Tåg 2018; Wahl & Höök 2007). Således ämnade denna studie att bidra till ökad uppmärksamhet samt medvetenhet för den bristande jämställdheten som råder bland ledningar inom bankbranschen i Sverige. Genom åtta semistrukturerade intervjuer med högt uppsatta bankledare kunde studien få ett grundat resultat kring hur kvinnors karriärresor inom den svenska bankbranschen upplevs vara hämmande. Studiens empiriska resultat visade på två huvudsakliga faktorer som agerar mest hämmande för kvinnors avancemang inom den svenska bankbranschen. Dessa är föräldraskap som ses som en intern faktor, något som ligger hos kvinnan själv, samt homosocial reproduktion som ses som en extern faktor, en aspekt som påverkar utifrån. Dessutom visade studiens empiriska resultat på att kvinnors mindervärdiga uppfattning om deras kompetens och förmåga har en stor hämmande effekt.

6.1 Bidrag

Studien har bidragit med en djupare förståelse för varför den svenska bankbranschen än idag är mansdominerad och varför avsaknaden av kvinnor bland bankers ledningar råder. Studien har även bidragit med praktiska bidrag som kan agera hjälpmedel för att vidare främja vägen för kvinnor som vill avancera i karriären. Detta genom de motverkande implikationer som upptäckts genom det empiriska materialet som samlats in. Dessa visar huvudsakligen på att kvinnor behöver lita på sin egen förmåga och kompetens och även se till att ha rättvis fördelning av ansvar vad gäller familj och inte ta på sig det större ansvaret. Dessutom bör

kvinnor som vill avancera inom bankbranschen i Sverige medvetet välja arbetsplats samt chef som har goda jämställdhetsresultat och som banar väg för vidare avancemang.

6.2 Förslag på framtida forskning

Med denna studie som grund, föreslås framtida forskning att vidare undersöka hur företagsledare utses. Under insamling av det empiriska materialet, påpekades det av respondenter att det idag råder homogena valberedningar, det vill säga att sammansättningen domineras av män. Detta speglas i styrelser då styrelsemedlemmar, främst män, läggs fram av de homogena valberedningarna. Det skulle vara intressant att undersöka hur valberedningar och i sin tur styrelser arbetar med jämställdhet; att få in mer kvinnor på de positionerna. Detta kan vara viktigt då sammansättningen hos valberedningarna respektive styrelserna, i många fall, speglar hur organisationen ser ut.

I likhet med detta, kan ytterligare framtida forskning undersöka hur rekryteringsprocesser, internt som externt, säkerställer en tillräcklig mångfald bland kandidater så att den kandidat som till slut anställs, väljs baserat på kompetens snarare än kön. Genom att ha en mångfald bland kandidater ökar även möjligheten för jämställdhet i arbetslivet.

7. Studiens brister och begränsningar

Detta kapitel redogör för studiens brister samt begränsningar.

Denna studie har ämnat att undersöka vilka faktorer som hämmar kvinnor från att nå högre chefspositioner inom bankbranschen i Sverige. Däremot är det viktigt att beakta att denna studie inte är representativ för hela branschen eller befolkningen då enbart åtta respondenter deltagit och endast deras subjektiva uppfattning om verkligheten har använts. Dessa respondenter har dock stor kunskap och erfarenhet med hänsyn till deras högt uppsatta positioner, vilket stärker studiens empiriska resultat. Därför kan studien anses vara ett verktyg för att vidare förstå kvinnors väg till toppen i bankbranschen.

För att undvika partiskhet eftersträvade studien att ta med manliga respondenter.

Urvalsprocessen resulterade däremot i att endast två män deltog vilket gör att studiens resultat kan anses vara något partisk. Det hade varit intressant för studien att ha ett större urval med ett bredare manligt perspektiv. Studiens opartiskhet riskeras vidare då författarna är kvinnor. Däremot har författarna aktivt strävat efter en neutral forskningsprocess.

Studien har vidare begränsats på grund av den tidsbrist som förekommit då denna studie utförts i form av ett examensarbete med en bestämd tidsperiod. Studiens tidsbegränsningar försvårar möjligheten till djupare analys då insamling och bearbetning av data genomförts parallellt vilket är tidskrävande.

Källförteckning

Acker, J. (2006). The gender regime of Swedish bank, *Scandinavian Journal of Management*, 22(3):195-209.

Adams, B. R. & Ferreira, D. (2009). Women in the boardroom and their impact on governance and performance, *Journal of Financial Economics*, 2009 94(2):291-309.

Bosak, J. & Sczesny, S. (2008). Am I the Right Candidate? Self-Ascribed Fit of Women and Men to a Leadership Position, *Sex Roles*, (2008) 58:682-688.

Broadbridge, A. (2008). Barriers to ascension to senior management positions in retailing, *The Service Industries Journal*, 28(9), 1225-1245.

Brown, V., Clark, B., Kelley, K., & Sitzia, J. (2003). Good practise in the conduct and reporting of survey research. *International Journal for Quality in Health Care*, 15(3), 261-266.

Bryman, A & Bell, E. (2011). *Business research methods*. Cambridge: Oxford University Press

Burke, R. J. & Richardsen, A. M. (2009). Work Experiences, Stress and Health among Managerial Women: Research and Practice, *International Handbook of Work and Health Psychology*, Third Edition, 17 December 2009, :147-169

Bygren, M. & Gähler, M. (2008). Kvinnors underrepresentation på chefspositioner - en familjeangelägenhet?, *Ekonomisk Debatt*, vol. 36, issue 1, 33-46.

Carli, L. L. & Eagly, A. H. (2016). Women face a labyrinth: an examination of metaphors for women leaders, *Gender in Management*, 2016, 31(8):514-527

Choi, B. S., Kim, K., & Kang, S. (2017). Effects of Transformational and Shared Leadership Styles On Employees' Perceptions of Team Effectiveness, *Social Behavior & Personality: An International Journal*, 45, 3, pp. 377-386.

Daamgard, T., Freytag, V. P. & Darmer, P. (2015). Qualitative methods in business studies, *Getting better at sensemaking*; 143-186

Eagly, A.H. & Karau, S.J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders, *Psychological review*, vol. 109, no. 3, pp. 573-598

Eagly, H. A., Johannesen-Schmidt, C. M. & van Engen, L. M. (2003). Transformational, transactional, and laissez-faire leadership styles: A meta-analysis comparing women and men. *Psychological Bulletin*, 129(4), 569-591.

Eagly, H. A. (2003). The Rise of Female Leaders, *Zeitschrift fur Sozialpsychologie*, 34(3):123-132

Eagly, A. H. (2007). Female Leadership Advantage and Disadvantage: Resolving the Contradictions, *Psychology of Women Quarterly*, 31 (2007), 1–12. Blackwell Publishing, Inc.

Elliot, J. & Smith, R. (2004). Race, Gender and Workplace Power, *American Sociological Association*, vol. 69, no. 3, 365-386

Farquhar, J. D. (2013). *Case study research for business*. Sage Publications, London. ISBN: 978-1-84920-776-8

Finch, N. (2014). Why are women more likely than men to extend paid work? The impact of work–family life history, *Eur J Ageing*, 11:31–39.

Higgs, M. (2009). The Good, the Bad and the Ugly: Leadership and Narcissism, *Journal of Change Management*, Vol. 9, No. 2, 165-178.

Hoyt, L. C. (2010). Women, Men and Leadership: Exploring the Gender Gap at the Top, *Social and Personality Psychology Compass*, 4/7 (2010): 484–498. Blackwell Publishing Ltd.

Hudson, M., Netto, G., Noon, M., Sosenko, F., de Lima, P. & Kamenou-Aigbekaen, N. (2017). Ethnicity and low wage traps: favouritism, homosocial reproduction and economic marginalization, *Work Employment and Society*, Vol 31(6) 992-1009

Jönsson, S., Muhonen, T., Scholten, C. & Wigerfelt, S. A. (2013). "Det finns inget mer svenskt än Ikea", *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 19(2):27-40; Karlstad: Karlstads universitet, 2013.

Keloharju, M., Knüpfer, S. & Tåg, J. (2018). What Prevents Female Executives from Reaching the Top?, *IFN Working Paper No. 1111; Harvard Business School Research Paper No. 16-092*.

Kessler, M. (2014). Female leaders in the 21st century in a masculine world, *Koers – Bulletin for Christian Scholarship* 79(2), Art.#2117, 7 pages.

Lundeteg, A., Hemberg, C., Dahlgren, T., Nord, C. & Ajmal, O. (2017). *Vd-kvinnor väljer jämställdhet*. Stockholm: AllBright.3-186.

https://static1.squarespace.com/static/5501a836e4b0472e6124f984/t/59b5b954a9db0927a10e1b66/1505081782344/AllBrightrapporten_2017.pdf

Maylor, H. & Blackmon, K. (2005). *Research in Business Management*. Palgrave Macmillan ISBN: 9780333964071

Muhonen, T. (2010). Kvinnors karriärutveckling i ett longitudinellt perspektiv. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 16(1):43-58. Karlstads Universitet.

Mäkelä, L. (2009). Working women positioning themselves in the leader-follower relationship as a result of pregnancy, *Gender in Management: An International Journal*, 24(1), 46-62.

Parvazian, S., Gill, J., Chiera, B. (2017). Higher Education, Women and Sociocultural Change: A Closer Look at the Statistics, *SAGE Open*, 1 May 2017, 7(2).

- Phillips, S. & Imhoff, A. (1997). Women and career development: A decade of research. *Annual Review of Psychology*, 48(1), 31-59.
- Regeringens skrivelse. (2016). *Makt, mål och myndighet - feministisk politik för en jämställd framtid*. Stockholm: Socialdepartementet.
- Robertson-Saunders, P., Smith D. A., Goel, R. (2014). Do women fare better in female owned businesses? *Journal of Developmental Entrepreneurship*, Vol. 19, No. 3, 1450017, 1-20.
- Sabharwal, M. (2015). 'From glass ceiling to glass cliff: Women in senior executive service', *Journal Of Public Administration Research And Theory*, 25, 2, p. 399-426.
- Salehzadeh, R. (2017). Which types of leadership styles do followers prefer? A decision tree approach, *International Journal of Educational Management*, Vol. 31 Issue: 7, 865-877.
- Schuh, C. S., Hernandez Bark, S. A., Van Quaquebeke, N., Hossiep, R., Frieg, P. & Van Dick, R. (2013). Gender Differences in Leadership Role Occupancy: The Mediating Role of Power Motivation, *Journal of Business Ethics*, Vol. 120, No. 3 (March 2014), pp. 363-379.
- Schyns, B. & Schilling, J. (2013). How bad are the effects of bad leaders? A meta-analysis of destructive leadership and its outcomes, *The Leadership Quarterly*, 24(1): 138-158
- Silverthorne, C. & Wang, T. (2001). Situational Leadership Style as a Predictor of Success and Productivity Among Taiwanese Business Organizations, *Journal of Psychology*, 135(4):399-412.
- Slevitch, L. (2011). Qualitative and quantitative methodologies compared: Ontological and epistemological perspectives. *Journal Of Quality Assurance In Hospitality And Tourism*, 12(1), 73-81.
- Stafsudd, A. (2006). People are strange when you're a stranger: senior executives select similar successors, *European Management Review*, 3(3): 177-189.

Statistiska Centralbyrån. (2017). *Studenter och examina i högskoleutbildning på grundnivå och avancerad nivå*.

<https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/utbildning-och-forskning/hogskolevasende/studenter-och-examina-i-hogskoleutbildning-pa-grundniva-och-avancerad-niva/> [Hämtad 2018-04-23]

Tripathi, S., Prabhakar, P. G. & Liddle, J. (2015). "Leadership insights from the top: exploring leadership through the narratives of CEOs in India", *International Journal of Public Leadership*, Vol. 11 Issue: 3/4, pp.126-146.

Vetenskapsrådet (2017). *God forskningssed*.

<https://publikationer.vr.se/produkt/god-forskningssed/> [Hämtad 2018-05-03]

Wahl, A. & Höök, P. (2007). "Changes in working with gender equality in management in Sweden", *Equal Opportunities International*, Vol. 26 Issue: 5, pp.435-448.

Wahl, A. (1992). *Könsstrukturer i organisationer: kvinnliga civilekonomers och civilingenjörers karriärutveckling*. Diss. Stockholm: Ekonomiska forskningsinstitutet vid Handelshögskolan.

Walker, C. R. & Aritz, J. (2015). Women Doing Leadership: Leadership Styles and Organizational Cultures, *International Journal of Business Communication*, Vol. 52(4), 452-478.

Wang, Y., Zheng, Y. & Zhu, Y. (2018). How transformational leadership influences employee voice behavior: the roles of psychological capital and organizational identification, *Social Behavior & Personality: an international journal*, Vol. 46 Issue 2, p. 313-322.

Watts, H. J. (2009). Leaders of men: women 'managing' in construction, *Work, Employment & Society*, Vol. 23, No. 3, pp. 512-530.

Zarya, Valentina. (2018). *The Share of Female CEOs in the Fortune 500 Dropped by 25% in 2018*. <http://fortune.com/2018/05/21/women-fortune-500-2018/> [Hämtad 2018-05-25]

Bilagor

Bilaga 1: Intervjuguide kvinnor

Intervjuguide XXX

- Var började din karriärsresa?
- Har du alltid velat besitta en chefsposition? Om inte, vad ledde dig till detta beslut?
- Såg du denna mansdominerade bransch som ett hinder eller en utmaning att ta dig an?
- Vad för egenskaper tycker du en bra ledare borde ha?
- Hur är du som ledare?
- Har du sett någon/några skillnader i hur manliga respektive kvinnliga högre chefer agerar?
- Hur upplever du att vara en kvinnlig ledare idag?
- Har du hört talas om de metaforiska utmaningarna kvinnor upplever? (*Se beskrivning nedan för övergripande förklaringar*)
- Har du under din karriär varit med om någon av dessa utmaningar?
 - Håller du med om att dessa än idag existerar?
- Varför tror du att kvinnor inte syns i större utsträckning bland ledningar och högre chefspositioner?
- Har du några tips till kvinnliga studenter som eventuellt ska ut i arbetslivet snart?

Metaforer

Glastaket:

Glastaket beskriver en osynlig barriär som kvinnor har svårt att komma igenom, främst över mellanchefernivå i organisationer. Den beskriver hur många kvinnor som nått relativt långt i karriären plötsligt "slår i glastaket" och upphör att avancera uppåt i organisationen, inte för att de saknar kompetens utan pga deras grupptillhörighet.

Glasstup:

Begreppet glasstup (På engelska "glass cliff") betyder att kvinnor (och även folk ur minoritetsgrupper) får chefsjobb i lägen där det uppstått problem och det föreligger risker för misslyckanden. Alltså når vissa kvinnor toppen men knuffas sedan utför ett stup.

Det Klibbiga Golvet:

Det klibbiga golvet är en metafor för de svårigheter som många kvinnor möter redan i början av yrkeslivet och oftast långt ner i organisationshierarkin, och att de då tenderar att fastna på lägre positioner och har svårt att ta sig loss och avancera. Det klibbiga golvet har också tolkats som en metafor för att många kvinnor skapar egna barriärer genom dålig karriärplanering och därmed "fastnar" i det klibbiga golvet. Till skillnad från glastaket som är en barriär som är svår att tränga igenom är det klibbiga golvet en svagare barriär som indikerar att många kvinnor trots hinder kan lyckas slita sig loss från golvet och röra sig uppåt.

Labyrinten:

Denna metafor uppstod som ett alternativ till de tidigare nämnda metaforerna. Metaforen visar på att hinder alltid kommer uppstå, oavsett nivå och de kommer hända genomgående under karriärresan. Metaforen indikerar att avancemang är svårt men ej omöjligt. Vissa kvinnor tar sig igenom labyrinten snabbare med mindre hinder på vägen och vissa stöter på enorma bakslag och når aldrig till slutet. Denna teori skyller inte på någon utan pekar mer på att det är en blandning av motivation och situation, alltså kontexten, som är nyckeln till framgång eller orsaken till misslyckande.

Bilaga 2: Intervjuguide Män

Intervjuguide XXX

- Var började din karriärsresa?
- Har du alltid velat besitta en chefsposition? Om inte, vad ledde dig till detta beslut?
- Märker du av att bankbranschen har varit och än idag är mansdominerad?
- Har du haft någon chef du har sett upp till? Var denne en man eller kvinna?
- Vad för egenskaper tycker du en bra ledare borde ha?
- Hur är du som ledare?
- Har du sett någon/några skillnader i hur manliga respektive kvinnliga högre chefer agerar?
- Har du hört talas om de teorier om utmaningar kvinnor upplever i strävan efter att klättra i organisationer? (*Se beskrivning nedan för övergripande förklaringar*)
 - Har du någonsin sett/upplevt detta ske bland kvinnliga kollegor/chefer/bekanta?
 - Håller du med om att dessa än idag existerar?
- Har du under din karriär varit med om några utmaningar?
 - Finns det någon/några likheter/skillnader i de utmaningar du mött?
- Varför tror du att kvinnor inte syns i större utsträckning bland ledningar och högre chefspositioner?
- Tror du att bankbranschen skulle kunna dra nytta av kvinnor i högre chefspositioner?
Om ja, i sådana fall hur?
- Har du några tips till kvinnliga studenter som eventuellt ska ut i arbetslivet snart?

Metaforer

Glastaket:

Glastaket beskriver en osynlig barriär som kvinnor har svårt att komma igenom, främst över mellanchefernivå i organisationer. Den beskriver hur många kvinnor som nått relativt långt i karriären plötsligt "slår i glastaket" och upphör att avancera uppåt i organisationen, inte för att de saknar kompetens utan pga deras grupptillhörighet.

Glasstup:

Begreppet glasstup (På engelska "glass cliff") betyder att kvinnor (och även folk ur minoritetsgrupper) får chefsjobb i lägen där det uppstått problem och det föreligger risker för misslyckanden. Alltså når vissa kvinnor toppen men knuffas sedan utför ett stup. (Exempelvis att en kvinna blir befordrad endast när organisationen är i kris)

Det Klibbiga Golvet:

Det klibbiga golvet är en metafor för de svårigheter som många kvinnor möter redan i början av yrkeslivet och oftast långt ner i organisationshierarkin, och att de då tenderar att fastna på lägre positioner och har svårt att ta sig loss och avancera. Det klibbiga golvet har också tolkats som en metafor för att många kvinnor skapar egna barriärer genom dålig karriärplanering och därmed "fastnar" i det klibbiga golvet. Till skillnad från glastaket som är en barriär som är svår att tränga igenom är det klibbiga golvet en svagare barriär som indikerar att många kvinnor trots hinder kan lyckas slita sig loss från golvet och röra sig uppåt.

Labyrinten:

Denna metafor uppstod som ett alternativ till de tidigare nämnda metaforerna. Metaforen visar på att hinder alltid kommer uppstå, oavsett nivå och de kommer hända genomgående under karriärresan. Metaforen indikerar att avancemang är svårt men ej omöjligt. Vissa kvinnor tar sig igenom labyrinten snabbare med mindre hinder på vägen och vissa stöter på enorma bakslag och når aldrig till slutet. Denna teori skyller inte på någon utan pekar mer på att det är en blandning av motivation och situation, alltså kontexten, som är nyckeln till framgång eller orsaken till misslyckande.

Stockholm Business School

Stockholm University

SE-106 91 Stockholm

Tel: 08 - 16 20 00

www.sbs.su.se



**Stockholm
University**