



GÖTEBORGS UNIVERSITET  
HANDELSHÖGSKOLAN

# Sjuksköterska på lika villkor

- *Hur jämställt är det inom sjukvården?*

**Företagsekonomiska institutionen**

Management & Organisation

Höstterminen 2023

Kandidatuppsats

**Författare:**

Lisa Gustafsson 951226

Silvia Zecevic 990114

**Handledare:**

Rebecka Arman

## Förord

Vi vill börja med att tacka samtliga intervjupersoner som ställt upp, utan er hade vi inte kunnat genomföra denna uppsats. Vi vill även tacka intervjupersoner som hjälpt oss att knyta nya kontakter. Vidare vill vi även rikta ett stort tack till vår handledare Rebecka Arman för vägledning och värdefulla synpunkter under uppsatsens gång. Vi vill även tacka Lisas farmor Inger för stöttning under arbetet. Sist men inte minst vill vi tacka varandra för ytterligare ett uppsatsskrivande med gott samarbete.

Handelshögskolan vid Göteborgs Universitet  
Januari 2024



---

Lisa Gustafsson



---

Silvia Zecevik

# Sammanfattning

**Titel:** Sjuksköterska på lika villkor - Hur jämställt är det inom sjukvården?

**Författare:** Lisa Gustafsson & Silvia Zecevik

**Handledare:** Rebecka Arman

**Bakgrund:** Sverige betraktas som ett jämställt land, trots detta kvarstår klyftor. Efter att kvinnor fött sitt första barn ökar löneskillnaden mellan könen. Kvinnor får det även svårare att göra karriär. Ekonomisk jämställdhet är märkbart inom vården, sjuksköterskor i privat sektor erhåller inte liknande lön som i offentlig sektor. Inom båda sektorerna görs löneskillnad baserat på kön.

**Syfte:** Syftet med denna studie är att bidra med ökad förståelse för könets betydelse bland sjuksköterskor inom den offentliga sjukvårdssektorn, gällande förutsättningar och val i arbetslivet.

**Teori och tidigare studier:** Det teoretiska ramverket utgår från Hirdmans (1988) genusteori med inriktning på begreppen genussystem och genuskontrakten. Ramverket beskriver även ett urval av tidigare studier som har undersökt könets betydelse gällande förutsättningar och val i arbetslivet.

**Metod:** I denna studie har 15 semistrukturerade intervjuer genomförts med personer som arbetar inom den offentliga sjukvårdssektorn inom Västra Götalandsregionen. En tematisk analys har använts för att analysera den insamlade datan. Under denna process uppstod fyra teman: karriärval, interaktioner på arbetsplatsen, föräldraledighet och löneförhandling, som sedan analyseras utifrån begreppen isärhållande, hierarki och social integration.

**Resultat och slutsatser:** Studiens resultat visar att sjuksköterskor upplever att könet har betydelse och inverkan på deras förutsättningar och val i arbetslivet. Studien visar även hur genuskontraktet konstrueras och upprätthålls bland sjuksköterskor inom den offentliga sjukvårdssektorn.

**Nyckelord:** Hirdmans genusteori, Könets betydelse, Sjuksköterskor, Västra Götalandsregionen, Karriärval, Interaktioner på arbetsplatsen, Föräldraledighet, Löneförhandling

# Ordlista

**Genus:** Begreppet genus används för att förstå och identifiera de föreställningar, idéer och handlingar som tillsammans skapar och formar människors sociala kön (NE, u.å.a).

**Genuskontrakt:** Består av ömsesidiga föreställningar om hur män och kvinnor är samt ska vara, och hur de förhåller sig till varandra (Hirdman, 1988).

**Genussystem:** Ett dynamiskt system eller nätverk av processer, fenomen, föreställningar och förväntningar. När dessa beståndsdelar integreras med varandra ges nätverket en möjlighet till regelbundenhet och mönstereffekt (Hirdman, 1988).

**Jämställdhet:** Innebär att kvinnor och män har samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla områden i livet (NE, u.å.b).

**Karriär:** En individs utveckling inom sitt yrke. Karriär innebär att individen erhåller högre lön (NE, u.å.c).

**Kön:** Används inom olika sammanhang för att beskriva de biologiska eller sociala skillnaderna mellan individer (NE, u.å.d).

**Norm:** Ett etablerat och förväntat mönster av beteende, handling eller förväntning som anses vara " normalt " eller acceptabelt inom en viss grupp eller samhälle (NE, u.å.e).

**Offentliga sektorn:** Omfattar verksamheter inom stat, kommun och landstings som till största delen finansieras med skattemedel (NE, u.å.f).

**Privata sektorn:** Omfattar verksamheter inom det privata näringslivet med dess skiftande företagsformer, det vill säga inom företag som inte tillhör stat, kommun eller region (NE, u.å.g).

# Innehållsförteckning

<b>1. Inledning</b>	<b>6</b>
1.1 Problembakgrund	6
1.2 Problemdiskussion	7
1.3 Syfte och frågeställning	8
1.4 Disposition	8
<b>2. Teori och tidigare studier</b>	<b>9</b>
2.1 Hirdmans genusteori	9
2.1.1 Genussystem	9
2.1.2 Genuskontrakten	10
2.2 Sammanfattning av teorin	12
2.3 Tidigare studier	12
<b>3. Metod</b>	<b>14</b>
3.1 Forskningsansats	14
3.2 Datainsamling	14
3.2.1 Val av intervjupersoner	15
3.2.2 Framtagning av intervjuguide	15
3.2.3 Genomförande av intervjuerna	16
3.2.4 Framställning av data	17
3.3 Dataanalys	18
3.4 Etiska ställningstaganden	18
3.5 Studiens tillförlitlighet	19
<b>4. Empiri och analys</b>	<b>21</b>
4.1 Karriärval	21
4.1.1 Karriärval utifrån isärhållande, hierarki och social integration	22
4.2 Interaktioner på arbetsplatsen	22
4.2.1 Interaktioner på arbetsplatsen utifrån isärhållande, hierarki och social integration	24
4.3 Föräldraledighet	25
4.3.1 Föräldraledighet utifrån isärhållande, hierarki och social integration	26
4.4 Löneförhandling	27
4.4.1 Löneförhandling utifrån isärhållande, hierarki och social integration	28
4.5 Sammanfattning av empiri och analys	29
<b>5. Diskussion och slutsatser</b>	<b>30</b>
5.1 Studiens teoretiska och praktiska bidrag	30
5.2 Studiens begränsningar och förslag till fortsatt forskning	31
5.3 Slutsatser	32

<b>6. Referenser</b>	<b>34</b>
<b>7. Bilagor</b>	<b>37</b>
7.1 Bilaga 1: Intervjuguide	37
7.2 Bilaga 2: Intervjupersoner	38

# 1. Inledning

## 1.1 Problembakgrund

I dagens samhälle betraktas Sverige vara en plats där jämlikhet mellan könen råder, kvinnor och män anses besitta likvärdiga rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla områden i livet (Jämställdhetsmyndigheten, u.å). Undersökningar från IFAU [Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering] visar däremot att kvinnor tjänar mindre och har sällan ledande positioner, trots högre utbildning (IFAU, 2023). Det berör kvinnor på gruppnivå där de är underordnade män (Lerner, 1986). Ämnet är högst aktuellt, inte minst kopplat till 2023 års nobelpristagare Claudia Goldin som studerat könsskillnader på arbetsmarknaden (Sveriges Riksbank, 2023).

Under en livstid tjänar män i regel fem miljoner kronor mer än kvinnor, konstaterar Daniel Edholm, VD på Sysarb. Löneskillnaderna utgör en nackdel på 9,9 % för kvinnor. Fram till 28 års ålder anses lönerna vara jämställda, sedan är det kvinnor som förlorar. Anledningen är att kvinnor i snitt föder första barnet vid den åldern (TV4, 2022). Forskning från IFAU har också påvisat att löner kan betraktas jämställda fram tills första barnet, efter det förlorar kvinnor i både lön och karriärmöjligheter (IFAU, 2023). Kvinnor tar i regel ut fyra gånger längre föräldraledighet än män. Den totala ledigheten, inklusive den obetalda, är inte jämställd kön emellan. Mäns totala föräldraledighet är kortare än vad kvinnor tar ut i obetald ledighet enligt Susanne Fahlén, ISF [Inspektionen för socialförsäkring] (Langseth, 2023). För att samhället ska uppnå jämställdhet har Jämställdhetsmyndigheten fastställt ett antal delmål. Ekonomisk jämställdhet är ett av delmålen, vilket inkluderar att minska löneskillnaderna mellan kvinnor och män (Jämställdhetsmyndigheten, 2023). Förståelse för de bakomliggande faktorerna gällande samhällets struktur och könets betydelse kan erhållas av Hirdmans (1988) genusteori.

Arbetsmarknaden i Sverige är könsuppdelad där majoriteten av män arbetar i privat sektor medan kvinnor arbetar i offentlig sektor (IFAU, 2023; Salminen-Karlsson & Fogelberg Eriksson, 2023). Det kvarstår en klyfta mellan män och kvinnors yrken samt arbetsvillkor, exempelvis när det gäller lön (Wahl et.al., 2018). Jämställdhet förbinds med lika lön för lika arbete (Drejhammar & Pingel, 2001). Arbetsgivare har en skyldighet från år 1994 att undersöka samt korrigerera orättvisa löneskillnader mellan kvinnor och män som utför liknande eller lika arbete (Törnqvist, 2023). Enligt diskrimineringslagen får ingen missgynnas beroende på kön (SFS: 2008:567).

Idag finns få formella hinder i vägen för att kvinnor ska kunna etablera sig på arbetsmarknaden, trots det kvarstår klyftan. När det gäller vårdsektorn märks löneojämlikheten genom att sjuksköterskor börjat vända sig till bemanningsföretag inom privata sektorn, således erhåller de en högre lön (Törnqvist, 2023). I Sveriges Radio framkommer att löner inom välfärden ska förhandlas om. Det påpekas även att kvinnor backar i lön samtidigt som det är brist på exempelvis sjuksköterskor (Jelmin, 2023). Istället

för ökade lönekuvert har sjuksköterskor erhållit applåder (Fall, 2020). I offentlig sjukvård tjänar (i total ålder) manliga sjuksköterskor 2 500 kronor mer än kvinnliga. I privat sektor tjänar (i total ålder) manliga 2 300 kronor mer. Mellan den privata och offentliga sektorn skiljer det hela 8 800 kronor (SCB, u.å).

## 1.2 Problemdiskussion

Tidigare studier har visat att det förekommer könsskillnader både inom den privata och offentliga sektorn (Bergman et al., 2018; Koskinen Sandberg, 2017; Nordberg, 2019; Parken & Ashworth, 2018; Tokbaeva & Achtenhagen, 2021; Zakaras et al., 2020). Inom båda sektorerna är det förekommande att kvinnor tar större delen av föräldraledigheten på grund av könsrelaterade normer (Nordberg, 2019). Det har även identifierats löneskillnader mellan könen (Bergman et al., 2018; Koskinen Sandberg, 2017; Nordberg, 2019; Parken & Ashworth, 2018; Zakaras et al., 2020), trots samma erfarenhet och kompetens (Bergman et al., 2018; Zakaras et al., 2020). De bidragande faktorerna till löneskillnaderna kan vara maktbalansen mellan kvinnor och män, samt att kvinnor är underrepresenterade i ledande positioner och arbeten med höga kompetenskrav (Bergman et al., 2018). Tidigare studier har även visat att en bidragande faktor till könsskillnaderna i karriären är att kvinnornas yrkesroll undervärderas (Tokbaeva & Achtenhagen, 2021; Zakaras et al., 2020). Detta har medfört att kvinnor som främst arbetar i mansdominerade yrken väljer att lämna sin karriär. När kvinnor träder in i mansdominerade yrken eller tvärtom, kan det skapas ett genussystem<sup>1</sup> (Tokbaeva & Achtenhagen, 2021).

Urvalet av tidigare studier som granskats har varit inom den privata eller offentliga sektorn i olika länder. Denna studie kommer att komplettera de utvalda studierna genom att undersöka könets betydelse gällande förutsättningar och val i arbetslivet bland sjuksköterskor inom den offentliga sektorn i Sverige. Som tidigare nämnt är den offentliga sektorn kvinnodominerad (Salminen-Karlsson & Fogelberg Eriksson, 2023). Det har konstaterats att kvinnodominerade jobb i den offentliga sektorn generellt sett är lägre betalda (Koskinen Sandberg, 2018). I en studie visades även att det är en utmaning för arbetsgivare inom den offentliga sektorn att behålla sjuksköterskor eftersom de allt oftare byter arbetsplats. En av orsakerna till detta är att sjuksköterskor är medvetna om sin kompetens samt sitt värde och väljer därför att byta arbetsplats i sökandet efter ett bättre löneförhållande. Sjuksköterskeyrket har en viss status och respekt men är samtidigt i ett underläge, vilket även säger en del om genusrelationerna i samhället (Selberg & Mulinari, 2022).

Mot denna bakgrund och tidigare studier kan det därmed vara viktigt att undersöka könets betydelse bland sjuksköterskor inom den offentliga sjukvårdssektorn, gällande förutsättningar och val i arbetslivet. Studien har även avgränsats till offentliga sjukhus inom Västra Götalandsregionen. Denna specifika region valdes på grund av en ny rapport som visade att sjuksköterskor inom Västra Götalandsregionen har uttryckt kritik mot arbetsgivare på grund

---

<sup>1</sup> Genussystemet presenteras vidare i kapitel 2. Teori och tidigare studier.



av låga löner samt svag löneutveckling. Det framfördes även kritik angående bristfällig karriärutveckling (Brising, 2023). Detta leder fram till studiens syfte och frågeställning.

### **1.3 Syfte och frågeställning**

Syftet med denna studie är att bidra med ökad förståelse för könets betydelse bland sjuksköterskor inom den offentliga sjukvårdssektorn, gällande förutsättningar och val i arbetslivet. Utifrån studiens syfte och problembakgrund har följande frågeställning formats:

- Vilken betydelse upplever sjuksköterskor att kön har för deras val och förutsättningar i arbetslivet?

### **1.4 Disposition**

Studien inleds med en introduktion till könets betydelse inom sjukvårdssektorn, vilket utvecklas till studiens syfte och frågeställning. Därefter beskrivs teorin som behandlar Hirdmans (1988) genusteori med inriktning på begreppen genussystem och genuskontrakten. Denna teori kommer sedan att användas för att kunna tolka och analysera den empiri som samlats in i studien. Teoridelen följs av en redogörelse för ett urval av tidigare studier som syftar till att ge perspektiv på könets betydelse gällande förutsättningar och val i arbetslivet såsom karriär, löneutveckling och föräldraledighet. Därefter redogörs studiens metodiska tillvägagångssätt och genomförande, som består av semistrukturerade intervjuer med personer som arbetar inom den offentliga sjukvårdssektorn. Den insamlade datan analyserades utifrån en tematisk analys där fyra teman framkom: karriärval, interaktioner på arbetsplatsen, föräldraledighet och löneförhandling. Detta följs sedan av studiens empiri och analys där empirisk data från de semistrukturerade intervjuerna sammanställs och analyseras utifrån Hirdmans (1988) genusteori, med fokus på begreppen isärhållandet, hierarkin och social integration. I den efterföljande diskussionen och slutsatsen jämförs bland annat studiens resultat med tidigare studier och studiens frågeställning besvaras.

## 2. Teori och tidigare studier

I följande avsnitt presenteras studiens teoretiska utgångspunkt från Hirdmans (1988) genusteori, med inriktning på begreppen genussystem och genuskontrakt. Därefter presenteras ett urval av tidigare studier som har undersökt könets betydelse gällande förutsättningar och val i arbetslivet såsom karriär, löneutveckling och föräldraledighet.

### 2.1 Hirdmans genusteori

Inom genusforskning studeras vilken betydelse genus har i människors liv samt de maktrelationer genus formar. Genusforskningen består av varierande teorier och modeller gällande kön och genus som social samt kulturell företeelse (Fossum, 2023). En genusforskare är Yvonne Hirdman (1988), professor i kvinnohistoria. Enligt Hirdman (1988) problematiserar forskningen relationen mellan könen och fokuserar på varför kvinnor generellt har lägre socialt värde jämfört med män. Hirdman (1988) har utvecklat en genusteori om genus och genussystem. Teorin baseras på begrepp som isärhållande, hierarki, genuskontrakt, maktbalans och könsstereotyper. Vi valde denna teori eftersom den har använts i en tidigare studie av Tokbaeva & Achtenhagen (2021) som undersökt ett liknande fenomen som denna studie. Vi valde även Hirdmans (1988) genusteori för att kunna öka förståelsen för könets betydelse bland sjuksköterskor inom den offentliga sjukvårdssektorn, gällande förutsättningar och val i arbetslivet. Nedan följer en närmare beskrivning av teorin och dess centrala begrepp.

#### 2.1.1 Genussystem

År 1988 myntade Hirdman begreppet genussystem i Sverige, som innebär en ordningsstruktur av kön. Hirdman intresserade sig av det internationella begreppet gender och översatte det till benämningen genus. Genussystemet beskrivs som en dynamisk struktur och kan liknas med ett "nätverk" bestående av processer, fenomen, föreställningar och förväntningar. Genom att beståndsdelarna integreras med varandra ges nätverket en möjlighet till regelbundenhet och mönstereffekt. Således förstås systemet utifrån en ordningsstruktur där denna möjliggör för andra sociala ordningar som sociala, ekonomiska och politiska att ta plats (Hirdman, 1988).

Strukturen utgörs av två logiker, den ena är dikotomin och den andra hierarkin. Dikotomin kallas med ett annat ord för isärhållande, innebärande att det inte bör ske en blandning av manligt och kvinnligt. Hierarkin innebär att mannen är normen, män är människor, allmängiltiga och normala. Isärhållandet strukturerar platser, egenskaper samt sysslor och visar sig dels i arbetsdelning mellan könen, dels i föreställningen om manligt eller kvinnligt. Uppdelningen skapar mening utifrån att människor i världen lokaliserar sig utifrån dem. Isärhållandet skapar även en hierarki mellan könen. Manligt kön erhåller en överordnad maktposition och ett högre värde, det är den manliga normen. Genom isärhållandet erhåller den manliga normen legitimering. Således bidrar meningsskapandet om kön till maktskapande i könsrelationer (Hirdman, 1988).

Det är organisationsprinciperna isärhållande och hierarki som lägger grunden för samhällets ordningsstruktur av kön samt hur de visar sig i föreställningen om kvinnlighet/manlighet och kvinnor/män (Hirdman, 1988). Detta kan härledas till Acker (2006) som menar att ojämlikhet återupprepas kontinuerligt och ingriper i flera maktdimensioner. Grunden till ojämlikhet kan variera men tenderar att vara klass, kön och ras (Wahl et al., 2018). Ojämlikhet råder på arbetsmarknaden, men även i hemmet kvarstår hierarkin och det oavlönade arbetet för kvinnor. Verksamheter som är skattefinansierade lägger vikt vid att kommunicera jämställdhetsarbetet utåt. Dessa verksamheter ska tillgodose samtliga medborgare med likvärdig eller samma service. Av denna anledning är kommunikeringen av jämställdhetsarbetet vanligt förekommande inom offentlig verksamhet och politik i Sverige (Wahl et al., 2018).

Genom att tillämpa genussystem ges möjlighet att koppla komplexa relationer mellan kön och andra systemkoncept, som socialism (Hirdman, 1988). Makt och kön skapande i relationer är även Connell (2015) enig om. Processen upprepas genom mönster som en social konstruktion bestående av relationer (Connell, 2015). Vårdsektorn har präglats av kvinnodominans och manliga sjuksköterskor gör lättare karriär samt stegrar i hierarkin än kvinnliga (Ekstrand, 2005).

### **2.1.2 Genuskontrakten**

Varje tid och varje samhälle har ett osynligt kontrakt mellan könen där genusskapande sker. Det kan uppstå i ett visst sammanhang samt vara historiskt och geografiskt lagda baserat på vad ”kvinna” och ”man” är samt hur de ska bete sig gentemot varandra. Det osynliga kontraktet har fått benämningen genuskontrakt. Beroende på tid agerar kvinnor och män utifrån det rådande genussystemets kontrakt. Genuskontraktet hanterar förhållandet sinsemellan kön och genererar balans. Samtidigt innebär det varierande maktstrategier och förhandlingar. Ursprungligen är genuskontrakt ett teoretiskt begrepp och är resultatet av förhandlingar mellan kvinnor och män rörande frågor om arbete, familj och makt. Sammantaget är det genom genuskontrakten som genussystemet praktiseras, skapas och upprätthålls (Hirdman, 1988).

Traditionsenligt tenderar genuskontrakt bestå av en segregerad arbetsmarknad och inneha den manliga familjeförsörjarmodellen (Haandrikman et al., 2021). Typiska ”kvinnoyrken” ansågs vara inom sjukvården och småbarnsutbildning (SOU 2004:43). Genuskontraktet berör exempelvis uttagandet av föräldraledigheten, samhället har möjliggjort för män att nyttja dagar, men det är fortfarande kvinnor som nyttjar majoriteten (Nyberg, 2007). Enligt en IFAU rapport (2020) erhåller kvinnor eventuellt lägre lön med anledning av föräldraledighet. Arbetsgivare antar att män återfinns på arbetet i högre grad än kvinnor, på grund av föräldraledighet. Företag tar hänsyn till kvinnors ålder vid lönesättning och erbjuder dem i fertil ålder lägre löner (IFAU, 2020).

För att utvidga begreppet genuskontrakt består det av tre reproduktionsnivåer i samhället, där nivåernas funktioner varierar när genuskontrakten verkställs. Hirdman (1988) benämner

reproduktionsnivåerna kulturell överlagring, social integration och socialisering. Denna studie lägger tyngd på de två sistnämnda reproduktionsnivåerna eftersom de är relevanta till studiens syfte. I reproduktionsnivån social integration, skapas föreställningarna om kön. Nivån berör tankar om kvinnligt och manligt, hur de påverkar vardagen i arbetsliv, skola och hemmet. Det kan exempelvis vara vilka ord som används eller vilka kläder. Social integration inkluderar även att kön har olika tillträden i samhället samt att arbetsfördelningen skiljer sig. Introduktionen till arbetsfördelningen sker i tidig ålder. Vanligtvis hänvisas kvinnor till vård och omsorgsyрки, medan män hänvisas till yrken där styrka krävs. Detta med anledning av att könets egenskaper anses lämpliga inom dessa områden (Hirdman, 1988).

Reproduktionsnivån, socialisering innebär ”direkt inläring på individnivå”. Fokus läggs på hur människor personligen blir påverkade av genuskontrakten, vilka lärdomar som erhålls samt hur kontrakten reproduceras. Det är genom denna nivå individer fostras till att agera utifrån sitt kön och vad det innebär. I vardagen påträffas bekräftande uttal som ”inte ska du gråta som är pojke” (Hirdman, 1988, s. 53). Könets föreställningar bekräftas på detta sätt och mönster skapas vilka är svåra att knäcka, stereotyper formas som tas för givet (Hirdman, 1988).

Ett antagande är att de osynliga kontrakten kan härledas till ett kulturperspektiv inom organisationer. Fokus inom perspektivet ligger på normer och värderingar inom organisationer samt tolkning av processer och symboler. Liknelsen till genuskontrakten kan tydas inom organisationskulturen där handlingarna utgörs osynligt eller omedvetet. Handlingar tas för givet, där de inte krävt något betänkande. Det styr hur människor tänker och agerar (Wahl et al., 2018). Genom att teoretisera samband mellan det strukturella och subjektiva kan kön och andra kategorier av skillnader skapas samt återskapas i identiteter. Strukturen av kategorier ligger till grund för individers självbild samt hur kollegor uppfattar dem på arbetsplatsen (Holvino, 2010).

Utöver balans innebär genuskontrakten förhandlingar, därför bör handlingsmönster studeras. Kopplat till maktstrukturer mellan kvinnor och män varierar de över tid. Det är genom maktstrukturer nya slag av isärhållande skapas och följande legitimeringar för skillnader tar form. Skillnaderna bör tolkas och förstås med hänsyn till genus-kontraktstänkande. Meningsskapande och maktskapande finns på nivåer i samhället som kulturell överlagring och i tankens makt. Kvinnor finner sig som underordnade den manliga normen, i tankens meningsskapande makt, i socialiseringen och i den sociala integrationen (Hirdman, 1988).

Män och kvinnor agerar och reflekterar kontinuerligt genom de aktuella genuskontrakten inom det rådande genussystemet som referens. Begreppet ska användas likt ett verktyg för att skapa förståelse både om kvinnors agerande på individ och samhällsnivå samt mäns handlande historiskt och nutid. Makten, det politiska systemet tränger in i genussystemet och påverkar och genussystemet tränger även in i det politiska systemet. Därav anses genussystem användbart eftersom kvinnoforskningens fokus inte enbart riktar sig till kvinnor. Det riktar sig till människan ur ett helhetsperspektiv, dramats historia samt samtida skeenden (Hirdman, 1988).

## 2.2 Sammanfattning av teorin

Vi valde Hirdmans (1988) genusteori för att analysera könets betydelse gällande förutsättningar och val i arbetslivet bland sjuksköterskor inom den offentliga sjukvårdssektorn. Inom genusteorin återfinns genussystemet, som beskrivs utifrån en ordningsstruktur av kön och innehåller två logiker: dikotomi och hierarki. Dikotomin innebär ett isärhållande av manligt och kvinnligt, medan hierarkin ger mannen normstatus och överordnad makt. Maktstrukturer mellan könen berör förhandlingar samt hur mönster skapas och upprätthålls genom genussystemet. Makten påverkar genussystemet och tvärtom. Genussystemet påverkar samhällets ordningsstruktur av kön och kan användas för att förstå förväntningar kring föräldraledighet, karriärhinder samt löneutveckling inom sjukvårdssektorn.

Genuskontraktet representerar osynliga överenskommelser sinsemellan könen som varierar över tid och samhällen. Det är genom genuskontrakten genussystemet praktiseras. Genuskontraktet består av tre reproduktionsnivåer: kulturell överlagring, social integration och socialisering. Genom genuskontraktet kan det skapas en förståelse för uttag av föräldraledighet, arbetsfördelning och lönesättning. Fokus kommer i vår studie särskilt att ligga på begreppen isärhållande, hierarki och social integration. Begreppen kommer att användas vid analysering av empirin för att kunna skapa en förståelse av innehållet.

## 2.3 Tidigare studier

Nedan följer en beskrivning av ett urval av tidigare studier som har undersökt könets betydelse gällande förutsättningar och val i arbetslivet såsom karriär, löneutveckling och föräldraledighet. De tidigare studierna har använt sig av en kvalitativ metod samt Hirdmans (1988) genusteori eller principer om normer och förväntningar.

I två studier av Zakaras et al. (2020) och Tokbaeva & Achtenhagen (2021) undersöktes könets betydelse för karriärutvecklingen. Zakaras et al. (2020) genomförde studien bland en junior forskarfakultet i USA. Studiens resultat visar att det finns löneskillnader mellan könen trots samma specialitet, erfarenhet och kompetens. Kvinnorna som deltog i studien uppfattar två primära hinder för deras karriärutveckling som skiljer sig från männens. Det ena är att de upplever betydande påfrestningar relaterat till barnafödande och barnomsorg. Det andra är att kvinnorna är mer benägna att känna sig undervärderade på institutionen. Även Tokbaeva & Achtenhagen (2021) som genomförde studien bland kvinnor som arbetar i den mansdominerade IT-sektorn i Sverige fann att kvinnor ständigt känner sig undervärderade i sina yrkesroller. Till exempel var kvinnorna tvungna att utveckla strategier för att övertyga sina manliga kollegor om sin kompetens. Resultaten visar att detta var en förekommande orsak till att kvinnor valde att lämna sin karriär. Enligt Tokbaeva & Achtenhagen (2021) skapas genussystem när kvinnor träder in i mansdominerade yrken, men även tvärtom. Kvinnorna inom IT-sektorn kan ses som en del av ett genuskontrakt mellan könen, som operationaliserar ett genussystem inom IT-organisationer.

Tre studier av Bergman et al. (2018), Koskinen Sandberg (2017) och Parken & Ashworth (2018) undersökte löneskillnaderna mellan könen. Samtliga studier visar att det finns löneskillnader mellan könen men att det beror på olika faktorer (Bergman et al., 2018; Koskinen Sandberg, 2017; Parken & Ashworth, 2018). Bergman et al. (2018) genomförde studien i den privata och offentliga sektorn i Tyskland samt Österrike. Resultaten visar att orsaken till att kvinnliga sjuksköterskor tjänar mindre än manliga sjuksköterskor inom samma tjänst kan bero på att kvinnor är underrepresenterade i ledande positioner och arbeten med höga kvalifikationskrav. Löneskillnaderna kan också bero på maktbalansen mellan kvinnor och män.

Koskinen Sandberg (2017) som genomförde studien i den privata och offentliga sektorn i Finland visar att det finns ett gap mellan det formella lönesystemet och det realiserade lönesystemet. Det realiserade lönesystemet baseras på könsrelaterade värderingar som inte finns med i det formella, vilket kan vara en orsak till löneskillnaderna mellan könen. Parken & Ashworth (2018) som genomförde sin studie i den offentliga sektorn inom sjukvården och skolor i Wales visar att den offentliga sektorn har kritiserats för att bidra till att upprätthålla löneskillnader. Resultaten visar även att kvinnor som arbetar i lågavlönade yrken tenderar att vara mindre synliga och värderade än mäns. Vidare visar resultaten att offentlig politik spelar en avgörande roll i att påverka könssegregering på arbetsplatser, särskilt när en strategi för jämställdhetsintegrering antas.

I en studie av Nordberg (2019) undersöktes chefernas perspektiv på anställdas föräldraledighet, och hur deras förhållningssätt förhåller sig till könsrelaterade normer inom den privata och offentliga sektorn i Norge. Precis som Bergman et al. (2018), Koskinen Sandberg (2017), Parken & Ashworth (2018), Tokbaeva & Achtenhagen (2021) och Zakaras et al. (2020) fann även Nordberg (2019) att det fortfarande finns en skillnad mellan könen i förhållande till löner och karriärutveckling. Nordberg (2019) fann även att kvinnor tar majoriteten av föräldraledighetsdagarna, vilket kan tyda på att cheferna accepterar den ”vanliga” könsordningen där kvinnor tar ut längre föräldraledighet än vad män gör. Resultaten visar att det även finns könsmissiga förväntningar om hur de anställda ska använda föräldraledigheten. Dessa förväntningar kan därmed vara en bidragande faktor till skillnaderna mellan könen inom båda sektorerna.

#### **2.4 Sammanfattning av tidigare studier**

Urvalet av tidigare studier visar på både likheter och skillnader. Zakaras et al. (2020) och Tokbaeva & Achtenhagen (2021) fann att kvinnor stöter på hinder i karriärutvecklingen, inklusive nedvärdering av deras yrkesroller, vilket leder till att vissa lämnar sin karriär. Bergman et al. (2018), Koskinen Sandberg (2017) och Parken & Ashworth (2018) identifierar löneskillnader mellan könen. Lönesystemet baseras på könsrelaterade förväntningar och kvinnor var vanligtvis underrepresenterade i ledande positioner. Nordberg (2019) konstaterar att könsmissiga förväntningar spelar roll i att kvinnor tar merparten av föräldraledigheten.

## 3. Metod

### 3.1 Forskningsansats

Syftet med studien är att bidra med ökad förståelse för könets betydelse bland sjuksköterskor inom den offentliga sjukvårdssektorn, gällande förutsättningar och val i arbetslivet. För att uppfylla syftet har en kvalitativ metod i form av semistrukturerade intervjuer genomförts. Enligt Bryman & Bell (2017) syftar semistrukturerade intervjuer på att få en djupare förståelse och ökad kunskap om intervjupersonernas perceptuella uppfattning. I denna studie var det den lämpligaste metoden för att kunna besvara frågeställningen, och få en djupare förståelse för fenomenet som studeras. Valet av semistrukturerade intervjuer grundar sig även i tidigare studier av Nordberg (2019) och Tokbaeva & Achtenhagen (2021) som också genomförde semistrukturerade intervjuer. Vid utförandet av intervjuerna har ett reflexivt förhållningssätt vidtagits, där den specifika intervjusituationen tolkats kritiskt (Alvesson, 2003). Det reflexiva sättet ansågs ge den aktuella studien högre tillförlitlighet. Istället för att applicera den traditionella synen där intervjuer ses som ett kontrollerat verktyg eller likt en mänsklig samordning av kunskap (Alvesson, 2003).

Denna studie utgår från en abduktiv ansats, vilket är en kombination av både deduktion och induktion (Bryman & Bell, 2017). Inledningsvis tillämpades en deduktiv ansats där vi studerade olika teorier om könsnormer, förväntningar och legitimitet som passade in på studiens syfte för att sedan samla in data. Efter genomförandet av en intervju och under tolkningen upptäcktes att en del upplevelser som framkommit i intervjun berörde sådant som inte kunde förklaras av de befintliga teorierna. Den teoretiska inriktningen vändes därför till Hirdmans (1988) genusteori eftersom den ansågs lämpligare. Således har även en induktiv ansats tillämpats (Alvesson, 2019). Intervjupersonens skildringar och erfarenheter styrde studiens inriktning och påverkade utformningen av de kommande intervjuerna. Intervjufrågorna anpassades för att fånga upp och utforska de nya aspekterna som framkommit. Studien har därmed tillämpat en abduktiv ansats som enligt Alvesson (2019) skapar en flexibilitet genom att modifiera teorin under processens gång, men samtidigt besitta en utgångspunkt vid intervjuernas start.

### 3.2 Datainsamling

Studien har använt sig av semistrukturerade intervjuer som metod för den empiriska datainsamlingen. Enligt Bryman & Bell (2017) behöver inte intervjufrågorna presenteras i en specifik ordning. Det innebär att intervjupersonerna har större frihet i sina svar. Detta ger även en möjlighet att frågorna kan utvecklas och anpassas till det som uppkom under intervjuerna som hade en relevans för studiens undersökning, men som inte hade identifierats i ett tidigare skede.

I studien har även informationsinhämtningen av tidigare studier gjorts genom artikelsökning via webbplatsen *Google Scholar* samt databaserna *Business Source Premier*, *Emerald* och *Scopus*. Vid sökningarna beaktades även relevanta vetenskapliga tidskrifter som exempelvis

*Gender, Work & Organization*. De nyckelord som användes i sökningarna var: *Parental leave, Motherhood, Salary, Gender, Public sector, Career* och *Health care*. För att säkerställa att informationen var tillförlitlig har endast vetenskapliga artiklar som är *Peer Reviewed* använts som underlag i studien. Nedan beskrivs val av intervjupersoner, framtagning av intervjuguide, genomförande av intervjuerna och framställning av data.

### **3.2.1 Val av intervjupersoner**

Valet av intervjupersoner gjordes i samspel med studiens syfte och inriktade sig därmed på sjuksköterskor inom den offentliga sjukvårdssektorn. Som tidigare nämnts har det gjorts en avgränsning till Västra Götalandsregionen. Det var en utmaning att erhålla tillräckligt med intervjupersoner, vilket kan bero på hög arbetsbelastning och stress inom yrket (Brising, 2023). Att finna manliga sjuksköterskor var också en utmaning eftersom det är ett kvinnodominerat yrke (Salminen-Karlsson & Fogelberg Eriksson, 2023). Det resulterade i färre manliga intervjupersoner i studien. Inledningsvis kontaktade vi sju offentliga sjukhus inom Västra Götalandsregionen och erhöll svar från fyra. Ett avböjde medverkan, medan de återstående tre inte svarade trots att ärendet hade vidarebefordrats.

Därefter genomfördes ett snöbollsurval som enligt Bryman & Bell (2017) är ett icke-slumpmässigt urval där valda personer letar sig fram till andra personer som sedan tas med i valet av intervjupersoner. Vi ansåg att ett snöbollsurval var effektivt i denna studie eftersom intervjupersonerna var svåråtkomliga. Vi tog därför kontakt med 14 personer via Facebook, vilka var ansvariga för olika sjuksköterskegrupper. Av dessa svarade fyra och publicerade vårt inlägg. På detta sätt fick vi kontakt med två intervjupersoner, varav en hade en kombinerad roll och den andra driftpersonal. En av intervjupersonerna rekommenderade sedan ytterligare två intervjupersoner. Vi kontaktade dessutom en administratör och en med kombinerad roll som själva deltog i studien. Dessa två rekommenderade i sin tur ytterligare sju intervjupersoner som också deltog i studien, både i form av driftpersonal och administratörer. Vi hittade även två intervjupersoner med titeln driftpersonal genom kontakter (*Tabell 1*). Totalt har 15 intervjupersoner deltagit i vår studie. Baserat på antalet intervjupersoner kommer studiens resultat därmed att vara representerbart på individnivå, och inte gruppnivå eftersom det inte är en representativ population.

### **3.2.2. Framtagning av intervjuguide**

Innan genomförandet av intervjuerna utformade vi en intervjuguide (*Bilaga 1*). Intervjuguiden anpassades utifrån intervjupersonens roll i arbetslivet, beroende på om personen var administratör eller driftpersonal. Enligt Dalen (2015) behöver en intervjuguide utarbetas vid genomförandet av semistrukturerade intervjuer. Intervjuguiden består av teman och frågor som tillsammans ska täcka de viktigaste områdena för studien. Denna studie har därmed identifierat fem teman i intervjuguiden: bakgrund, karriär, föräldraledighet, lön och arbetsplatsen.

Intervjuguiden skapar enligt Dalen (2015) en struktur och riktning för semistrukturerade intervjuer. Trots att intervjuguiden ger en struktur finns det även möjlighet att vara flexibel i



frågeformuleringen. Detta genom att anpassa sig till intervjupersonernas svar och ställa uppföljningsfrågor som kan bidra till en djupare förståelse. Vi baserade utformningen av intervjufrågorna på studiens syfte samt frågeställning. Inspiration har även hämtats från tidigare studier av Nordberg (2019) samt Tokbaeva & Achtenhagen (2021) vid utformandet av intervjufrågor och teman.

### **3.2.3 Genomförande av intervjuerna**

När intervjuguiden var färdigställd kontaktade vi intervjupersonerna via mail med ett utformat informationsbrev. Samtliga intervjupersoner informerades om att intervjun skulle genomföras via Zoom eller Teams, vilket underlättade för intervjupersonerna att avsätta tid för intervjun. Intervjuerna genomfördes därmed via Zoom eller Teams beroende på vad respektive intervjuperson föredrog, och hade ett tidsintervall på 15- 60 minuter. Detta tidsintervall ansågs tillräckligt för att få en empiri och ansågs även som en rimlig tid för respektive intervjuperson att avsätta för intervjun. Innan intervjuerna påbörjades tillfrågades godkännande att spela in intervjun. Detta var av betydelse för att behålla en etisk och respektfull intervjuprocess. Syftet med att spela in intervjuerna var att kunna återkomma till intervjun vid senare tillfälle och lyssna igen för att inte missa delar av materialet. Under intervjuerna gjorde vi även anteckningar som ett komplement till inspelningen om materialet av någon anledning skulle förlorats.

Intervjupersonerna som har deltagit i undersökningen har sammanställts i tabellen (*Tabell 1*) nedan. Intervjupersonerna har kategoriserats utifrån arbetsposition. För att skydda personerna i studien har vi valt att kategorisera utifrån administratör, driftpersonal och kombinerat. Administratörerna är sjuksköterskor som besitter en ledande position. Driftpersonal är personer som arbetar heltid som sjuksköterskor. Kombinerat är sjuksköterskor som arbetar med båda delar. I tabellen framgår intervjupersonernas kön, ålder, bruttolön, arbetsposition, yrkeserfarenhet och längd på intervjun i intervall. Vi ansåg att intervjupersonernas kön var av relevans i tabellen för att kunna besvara frågeställningen: vilken betydelse upplever sjuksköterskor att kön har för deras val och förutsättningar i arbetslivet. Valet av att ha med ålder, bruttolön och yrkeserfarenhet i tabellen grundar sig i att faktorerna kan vara av betydelse för att förstå intervjupersonernas karriärutveckling och löneutveckling. Vidare ansåg vi även att arbetsposition var relevant. Detta på grund av att sjuksköterskorna kan inneha olika arbetsuppgifter som kan vara incitament till högre eller lägre lön.

Tabell 1. Sammanställning av intervjupersonerna

Kön	Antal	Ålder	Antal	Bruttolön	Antal
Kvinna	10	20-30 år	1	25 000 - 30 000	0
Man	5	31-40 år	7	31 000 - 35 000	2
Annat	0	41-50 år	0	36 000 - 40 000	5
		51-60 år	6	41 000 - 45 000	5
		61-70 år	1	46 000 - 50 000	3
Arbetsposition	Antal	Yrkes- erfarenhet	Antal	Längd på intervjun	Antal
Administratör	4	0-5 år	2	0-15 min	1
Driftpersonal	9	6- 10 år	2	16-30 min	5
Kombinerat	2	11-15 år	5	31-45 min	5
		16- 20 år	1	46-60 min	4
		21-25 år	4		
		26-30 år	1		

### 3.2.4 Framställning av data

Efter varje genomförd intervju transkriberade vi inspelningarna för att få tillgång till materialet i skriftligt format. Transkribering beskrivs av Lind (2019) som en viktig del av arbetet för att väsentlig information inte ska falla bort om intervjuerna inte blir nedskrivna. Vi ansåg att transkribering vara nödvändig i studien trots den tidskrävande processen och de nackdelar som finns av att inte transkribera. Enligt Dalen (2015) kan den icke verbala kommunikationen såsom sätt att uttrycka sig och kroppsspråk förloras under processen. Under samtliga intervjuer gjorde vi därmed noteringar på det osagda, som exempelvis gester och känslor. Detta kan ge en djupare förståelse för intervjupersonernas känslomässiga tillstånd, attityder och eventuella dolda budskap som kan vara svåra att fånga genom enbart verbal interaktion. Vi gjorde därmed transkriberingarna direkt när möjlighet gavs efter respektive intervju eftersom intrycket av det icke verbala språket fortfarande var färskt i minnet.

De intervjuer som genomfördes via Zoom transkriberade vi i Word, och intervjuerna som genomfördes via Teams transkriberades genom Teams. Vi förde även in inspelade intervjuer från Teams i Word för att identifiera om transkriberingarna skiljdes åt. Vi observerade inga större skillnader i transkriberingarna. För att säkerställa att inget missats lyssnade vi båda igenom intervjuerna och kompletterade med information där programmen missat. Vi valde utförandet för att erhålla tillförlitliga citat. Genomlysningen syftade även till att minska risken för eventuella misstolkningar samt att analysen av datamaterialet blir nyanserat

eftersom vi båda individuellt tolkat intervjuerna. Sammanlagt utgjordes transkriberingarna på totalt 331 sidor.

### **3.3 Dataanalys**

Efter transkriberingen analyserade vi data genom användning av metoden tematisk analys. En tematisk analys användes för att kunna identifiera centrala mönster och teman som framkom från data (Kvale & Brinkmann, 2014). Först läste vi båda igenom samtliga transkriberingar från början till slut för att systematiskt kunna analysera och strukturera data från transkriberingen. Det framkom relevanta och insiktsfulla upplevelser från samtliga intervjuer gällande sjuksköterskeyrket. För att sortera informationen tilldelades varje intervjuperson en färg och vi valde ut relevant information för denna studiens syfte. Vi valde bort information om sjuksköterskors löpande arbete som exempelvis berör arbetsmiljön samt dess för- och nackdelar eftersom det inte besvarade frågeställningen. Vi kategoriserade sedan de svar som innehöll liknande aspekter, vilket var karriär, lön och föräldraledighet. Sedan läste vi igenom de utvalda svaren och fann fyra teman: karriärval, interaktioner på arbetsplatsen, föräldraledighet och löneförhandling. Vi kodade därefter transkriberingarna baserat på dessa teman. Genom denna metod kunde vi identifiera exempel på isärhållande, hierarki och social integration inom respektive tema.

Den tematiska analysen underlättade att finna likheter och skillnader på intervjupersonernas upplevelser. Det utfördes också för att försöka minska mängden data till de relevanta delarna (Kvale & Brinkmann, 2014). Förhållningssättet bidrog även till en förståelse av de övergripande mönster och teman som påverkade varje aspekt av intervjupersonernas upplevelser. I den kommande empirin och analysen har intervjupersonernas svar sammanfattats under respektive tema där även citat från samtliga intervjupersoner förekommer för att förstärka vissa ståndpunkter. Denna information har sedan analyserats med hjälp av Hirdman (1988) genusteori med fokus på begreppen isärhållande, hierarkin och social integration. I studien har inte en distinktion kunnat urskiljas mellan intervjuernas yrkestitel och framkomna upplevelser under framställda teman. Detta kommer därför inte att nämnas vidare.

### **3.4 Etiska ställningstaganden**

Forskningsetiska riktlinjer bör tas i beaktning, vid samhällsvetenskaplig forskning är etiska ställningstaganden av relevans (Lind, 2019). Detta för att säkerställa att studiens deltagare respekteras utifrån rättigheter och integritet. De etiska ställningstagandena består av fyra etiska principer: informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitets- och anonymitetskravet samt nyttjandekravet (Bryman & Bell, 2017). Informationskravet innebär att samtliga deltagare informeras om studiens syfte och ger medgivande till samverkan (Bryman & Bell, 2017). I den aktuella studien har informationskravet uppnåtts genom att intervjupersonerna i tidigt skede fått ta del av syftet med studien samt vad deras deltagande kan bidra till studien. Detta framgick i informationsbrevet. Intervjupersonerna fick i tidigt skede även ta del av intervjufrågorna för att underlätta deras delaktighet i studien. Det har

som tidigare nämnts visats att sjuksköterskor i Västra Götalandsregionen präglats av hög arbetsbelastning (Brising, 2023). En nackdel med att skicka frågorna i förväg kan vara att intervjupersonerna inte pratar fritt utan är förberedda (Bryman & Bell, 2017). Det har däremot inte upptäckts i denna studie.

Medverkande i studien har även i informationsbrevet blivit informerade om samtyckeskravet, innebärande att deltagarna ges befogenhet att besluta om sin inblandning i studien (Bryman & Bell, 2017). Oberoende av tid ska deltagare besitta möjligheten att avbryta sin medverkan (Lind, 2019). Det finns en risk i forskningsstudier att relevanta intervjupersoner lämnar studien i samband med samtyckeskravet (Eldén, 2020). I denna studie har det inte varit fallet, utan samtliga intervjupersoner har givit samtycke till både medverkan och inspelning av intervjun. Intervjupersonerna har även tagit del av och bekräftat en samtyckesblankett som skickats ut.

Vidare till konfidentialitets- och anonymitetskravet som innebär att deltagarnas integritet, exempelvis personuppgifter, hanteras pålitligt för att inte vara åtkomlig för obehöriga (Bryman & Bell, 2017). Intervjupersonerna har i studien blivit erbjudna personlig anonymitet vilken de accepterat. Anonymiteten främjar öppenhet och ärlighet samt skyddar deltagarnas integritet och position på arbetsplatsen (Bryman & Bell, 2017). För att skydda deltagarna i studien framgår även anonymitet gällande vilket sjukhus intervjupersonerna är verksamma inom. Det som framgår genom informationen är att det berör offentlig sjukvård. Vi har även valt att skydda dem utifrån vilken avdelning de arbetar inom, därför har varje intervjuperson delats in i kategorin administratör, driftpersonal eller kombinerat. Utöver detta har nummerordningen på intervjupersonerna slumpats IP1-IP15 (*Bilaga 2*) för att behålla transparens samt skydda identiteter ifrån varandra. Detta innebär att individerna inte är ordnade efter vilket datum intervjun genomfördes.

Den sista etiska principen är nyttjandekravet som berör användandet av resultatet och insamlad data (Bryman & Bell, 2017). I studien har detta realiserats genom att intervjupersonerna blivit informerade om att inspelningarna raderas efter transkribering och att det lämnade bidraget endast är till för forskningssyfte. Radering av transkriberingen är förenlig med GDPR [dataskyddsförordningen] (SFS 2018:218).

### **3.5 Studiens tillförlitlighet**

Inom kvalitativa studier används begreppen autenticitet, pålitlighet och träffsäkerhet för att kunna uppnå trovärdighet (Lind, 2019). Dessa begrepp har använts i denna studie för att göra studien trovärdig. Enligt Lind (2019) syftar autenticitet på hur äkta det empiriska underlaget är. Denna studie har uppnått autenticitet genom att det inspelade materialet från intervjuerna transkriberades ord för ord för att minimera risken att innebörden hos intervjupersonernas åsikter förändrats. I studien har det även beskrivits hur data samlades in och analyserades. Citat från samtliga intervjupersoner har också inkluderats för att tydligt visa att deras åsikter har blivit korrekt återgivna i studien.

Vidare handlar pålitlighet enligt Lind (2019) om huruvida studien har genomförts på ett konsekvent sätt, och att utomstående läsare kan bedöma studiens tillvägagångssätt. Pålitlighet har säkerställts i studien genom att tydligt redogöra för hur intervjupersonerna kontaktades, genomförandet av intervjuerna och tolkandet av den insamlade empirin. Enligt Lind (2019) innebär träffsäkerhet att det empiriska materialet belyser det som ska studeras. I denna studie har träffsäkerhet uppnåtts genom att välja intervjupersoner som arbetar inom vården och har erfarenheter inom området. Detta för att erhålla relevant empiri som kan kopplas till studiens frågeställning. I studien har även en intervjuguide noggrant utformats som säkerställer att intervjupersonerna besvarade frågor rörande det som studien undersöker.

## 4. Empiri och analys

I detta kapitel presenteras studiens empiri och analys som struktureras utifrån studiens fyra huvudämnen: karriärval, interaktioner på arbetsplatsen, föräldraledighet och löneförhandling. Inledningsvis till varje tema presenteras empirisk information och följer sedan av en analys, baserad på Hirdmans (1988) genusteori. Empirin för respektive tema inleds med en kort inledning. Analysen för samtliga teman är oberoende ordningen av empirin och analyseras utifrån centrala teoretiska begrepp som framkommit under empirin, isärhållande, hierarki och social integration. Samtliga intervjupersoner med könstillhörighet presenteras i *Bilaga 2*. Kapitlet avslutas med en sammanfattning gällande hur isärhållande, hierarki och social integration kan tydas ur samtliga teman.

### 4.1 Karriärval

Vid samtal om karriär återkom intervjupersonerna till fenomen/aspekter som val av yrke, föreställningar om yrket och karriärhinder. Flera intervjupersoner uttrycker att slumpen avgjort karriärvalet medan andra tidigt hade ett mål att utbilda sig till sjuksköterska. Exempelvis uttryckte en intervjuperson *“Jag har tyckt att kroppen varit intressant och så där och även liksom hur människor funkar så att jag valde att läsa direkt till sjuksköterska då efter gymnasiet”* (IP7). Alla intervjupersoner började inte att studera direkt efter gymnasiet, utan vissa prövade på andra yrken först. *“Jag arbetade som servicetekniker och har väl tänkt att jag skulle vilja jobba mer med människor /.../ och det är där igenom jag tänkte men sjuksköterska kanske”* (IP5). Intervjupersonerna påpekar att en relevant anledning till karriärvalet, är känslan av meningsfullhet som infinner sig genom att hjälpa andra. *“Det bästa med yrket är att man känner att man gör skillnad”* (IP13). En annan intervjuperson uttryckte *“Så tyckte jag vad fint att kunna hjälpa andra människor. Jag ska bli sjuksköterska”* (IP8).

Många av intervjupersonerna beskriver sjuksköterskeyrket som ett omhändertagande yrke. När män väljer yrket menar en intervjuperson *“Det finns en förutfattad mening från samhället att de ska gå vidare till ambulansen eller till något häftigt inom yrket liksom”* (IP7). Flera intervjupersoner upplever att män i högre grad verkar arbeta inom akutsjukvården och psykiatrin. En intervjuperson menar att det kan bero på föreställningar *“Det finns en föreställning av att man behöver backa upp arbetet med en större muskelstyrka”* (IP3). En annan intervjuperson menar *“Att det ses som ett mer klassiskt manligt arbete”* (IP6). Intervjupersonerna berättar även att det i princip endast är kvinnliga barnmorskor. En manlig intervjuperson uttrycker att han hade kunnat tänka sig arbeta som barnmorska, men att det hade varit en utmaning på grund av kulturella fördomar i samhället.

Könstillhörighet kan vara ett karriärhinder. En intervjuperson inom ambulansen berättar hur det fordras att kvinnor ska klara samma fysiska krav som en man:

Vi har fysiska tester för att kunna få jobba i ambulansen och sen har vi även kontinuerliga, liksom fysiska tester och generellt sett har kvinnor mycket svårare att klara dem. Men men det är väldigt, väldigt få män som inte klarar det här (IP6).

En annan intervjuperson ansökte om ett arbete inom äldreomsorg direkt efter gymnasiet, utan någon grundläggande kunskap inom området. Intervjupersonen menar att han fick yrket *“Jag fick jobbet enbart på kvalifikationen att jag var man och över 18 år, det är en jämställdhetsfråga deluxe, noll erfarenhet från hälso-och sjukvård och framför allt inte från äldreomsorg”* (IP3). Ytterligare en intervjuperson upplever att hon inte fått chansen på arbetsplatsen att bli upplärd inom IT på liknande sätt som det manliga könet. Hon uttrycker även att *“Män har blivit ansvariga för IT och fått extra ansvarsområden för det ena och det andra, som deras kompetenser har tagits mera hänsyn till än våra, kvinnors kompetenser, så är min upplevelse”* (IP15). En manlig intervjuperson uttrycker att han alltid får IT frågorna på arbetsplatsen fast det finns en kvinna som besitter högre kunskaper inom området.

#### **4.1.1 Karriärval utifrån isärhållande, hierarki och social integration**

Ordningsstruktur av kön (Hirdman, 1988) tolkas ur sjuksköterskors arbetsdelning. Genuskontraktets reproduktionsnivå social integration används för att förstå arbetsdelningen mellan könen. Redan vid tidig ålder blir könen riktade till specifika yrkeskategorier. Män vänder sig till yrken där styrka krävs vilket antas inom ambulansen. Isärhållandet strukturerar sjuksköterskors arbetsdelning, det bör inte ske en blandning sinsemellan könen. Föreställningar från samhället tolkas vara anledningen till att många män återfinns inom ambulansen och inte som barnmorskor.

Vi tolkade logiken hierarki, att mannen är normen och kvinnan undantaget inom ambulansen eftersom samma fysiska krav ställs på både kvinnor och män. Det antas att de fysiska testerna är baserade på män. Testerna resulterar i att män tenderar att klara dem medan kvinnorna har det svårare. Hierarkin tolkas även ur situationen med mannen som fick arbete inom äldreomsorgen. Det manliga könet besitter ett högre värde samt en överordnad maktposition än det kvinnliga (Hirdman, 1988). Även situationen med IT på arbetsplatsen tolkar vi utifrån hierarki och isärhållande. Mannen har blivit erbjuden särskilda uppdrag som inte bör sammanblandas. Händelseförloppet visar ett exempel på genusystemets mönstereffekt (Hirdman, 1988). IT kan tidigare ansetts vara en manlig syssla, vilket tolkas vara anledningen till könsuppdelningen på arbetsplatsen. Situationen översätter vi som att handlingsmönstret upprätthålls genom förväntningar på könen från samhället. Sammantaget tolkar vi att könsförväntningar återfinns inom sjuksköterskeyrket, såväl inom arbetsuppgifter som på arbetsplatsen. Detta för oss in på vårt nästkommande tema, interaktioner på arbetsplatsen.

#### **4.2 Interaktioner på arbetsplatsen**

Återkommande genom intervjuerna var interaktioner på arbetsplatsen. Intervjupersonerna uttrycker interaktionerna i samband med lunchrummet, patienters förväntningar, könsförväntningar och arbetskultur. På arbetsplatsen är en generell upplevelse att kvinnor i högre utsträckning tar ansvar för lunchrummet. *“En man har aldrig någonsin behövt fylla på en kaffekanna torka av ett bord aldrig tömt en diskmaskin och så har han arbetat där i 11 år”* (IP5). En manlig intervjuperson uttrycker *“Rent generellt så har kvinnor en mer omhuldande städande, rensa undan i köket, kafferasten och så vidare, känsla”* (IP10). Ett fåtal intervjupersoner upplever att det kan vara personbundet eller bero på intressen. *“Vissa utav*

*männen som inte plockar undan efter sig lika mycket kanske eller håller ordning kanske jag ska säga, men det är väl också lite personbundet mer än könsbundet*” (IP12). Det framkommer i flera intervjuer att kvinnor tenderar att göra “det lilla extra”.

En upplevelse manliga och kvinnliga intervjupersoner delar är att manliga könet undgått vissa åtaganden, samt hänvisar till interaktioner mellan sjuksköterskor och patienter. Flera intervjupersoner upplever att patienter har olika förväntningar på manliga respektive kvinnliga sjuksköterskor. Äldre patienter har ibland svårt att skilja mellan yrkesrollerna där en intervjuperson berättar “*De tror ju att alla manliga sjuksköterskor är läkare, och de kvinnliga läkarna blir tagna som sjuksköterskor*” (IP8). En intervjuperson vars närstående är född år 1927 och utbildad sjuksköterska har under sitt yrkesliv inte arbetat med sjuksköterskor av manlig kön. Det var läkaren som var man och resterande var kvinnor. En del intervjupersoner nämner även kulturella förväntningar eller preferenser som kan spela roll där exempelvis vissa patienter uttryckligen vill undvika vård av ett visst kön. En kvinnlig sjuksköterska berättade att hon har reflekterat över om hon ska gå in som kvinna när hon möter en patient, eller om hon ska ha med sig en manlig kollega för att stötta upp henne. Intervjupersonen uttrycker “*Vill jag i så fall ta med mig en man in i mötet för att jag är kvinna eller för att den mannen har mer kompetens än mig?*” (IP1).

En manlig intervjuperson upplever att det finns förutfattade föreställningar om könen på arbetsplatsen. Män bör vara starka och förväntas inte vara omhändertagande i samma utsträckning som kvinnor. “*Du har liksom kroppsstyrkan som behövs för att vara här, att det inte riktigt förväntas att jag ska kunna hantera de här mjuka värdena som finns inom områdena med omhändertagandet*” (IP3). Samtidigt påpekar en annan manlig intervjuperson “*Kvinnor är ju mer omhändertagande, rent generellt så gör kvinnor mer*” (IP10). Könsskillnader kan även identifieras i agerandet, kvinnor är avvaktande och behöver framföra grundade argument för sina bedömningar. “*Kvinnor måste fajtas så mycket mer*” (IP1). En annan kvinnlig intervjuperson uttrycker att män sedan födseln tar för sig på ett annat sätt än kvinnor. “*Vi kvinnor är uppfostrade att ta hänsyn och lyssna på vad alla andra tycker och tänker, så är det tyvärr även inom sjukvården*” (IP15). I takt med att den yngre generationen påbörjar sitt yrkesliv som sjuksköterska anser ett fåtal intervjupersoner att tiderna förändras i en positiv riktning.

En del intervjupersoner upplever att arbetskulturen var tuffare förr men att det nu förändrats till det bättre. En intervjuperson menar att det handlar om åldersstruktur och uttrycker “*Det finns den yngre generationens kvinnor idag som hellre ligger i soffan och lirar telefonen än att ta hand om smutsiga golv, plocka undan, ta hand om förrådet och tvätten*” (IP10). En intervjuperson upplever att unga sjuksköterskor, särskilt 20-talisterna, är betydligt flexibla. Medan de äldre generationerna från 60- och 70-talet har sina invanda arbetsmönster och har svårare för förändringar. En annan intervjuperson uttrycker “*Tack och lov säger jag. Genom att det är så många yngre så blir det en annan kultur*” (IP11).

En intervjuperson berättar att när han började som sjuksköterska fanns det en “grabbig” kultur där det förekom att män kommentera kvinnors utseende. “*Om man hade lämnat en*



*patient /.../ så var det vanligt att kollegan kommenterade hur hon som tog emot rapporten såg ut. Det tycker jag att det blivit mindre av, men det finns fortfarande kvar en del av det”* (IP6). Intervjupersonen fortsatte med att berätta att vissa män också tyckte att det var konstigt att använda titeln sjuksköterska när han började. *”Det var väldigt många män som hittade på egna titlar som sjukskötare till exempel”* (IP6). Han påpekar däremot att denna typ av påhittade titlar inte är lika förekommande nuförtiden.

#### **4.2.1 Interaktioner på arbetsplatsen utifrån isärhållande, hierarki och social integration**

Utifrån vår tolkning förstås isärhållandet genom att kvinnorna i högre grad är ansvariga för att ta hand om och underhålla i lunchrummet på arbetsplatsen. Isärhållandet strukturerar sysslor och visar sig i arbetsdelning mellan könen samt föreställningar om kvinnligt respektive manligt, vilket framställs ovan. Vi härleder mannen som arbetat i 11 år och inte behövt tömma diskmaskinen till genussystemet som beskrivs likt ett ”nätverk” av processer, föreställningar och förväntningar. Detta ”nätverk” av processer på arbetsplatsen kan skapa en regelbundenhet och mönstereffekt, vissa uppgifter kan kopplas till kön (Hirdman, 1988). Detta kan även visa på att hierarkin kvarstår både på arbetsplatsen och i hemmet (Wahl et al., 2018). Med tanke på att sjuksköterskeyrket är kvinnodominerat behöver det inte ifrågasättas att de underhåller i lunchrummet. Det är ändå anmärkningsvärt att en man inte utfört sysslorna efter 11 år. Att en kvinnlig sjuksköterska övervägt att ta med en manlig kollega vid ett patientmöte tolkas som att det finns en medvetenhet om könets hierarki och dess påverkan.

Isärhållandet berör att kvinnligt och manligt inte bör blandas (Hirdman, 1988). De män som uppfann egna titlar som exempelvis ”sjukskötare” förstås utifrån att män inte vill bli förknippade med kvinnor. Sjuksköterskeyrket är kvinnodominerat och männen inom yrket har således ifrågasatt hierarkin, den manliga normen. En tolkning är att männen förlorar sin legitimering utifrån den manliga normen när de valt att inträda i ett ”kvinnoyrke”, varför de valt att hitta på egna titlar. Samtidigt påpekar en intervjuperson att påhittade titlar är sällsynta idag, vilket tyder på genuskontraktet som förändrats över tid där nya acceptanser uppstått.

Genuskontraktet innebär att handlingar genomförs osynliga eller omedvetna (Hirdman, 1988). Att kvinnorna ansvarar för underhållet i lunchrummet tolkar vi är handlingar som tas för givet och styr människors tänkande och agerande. Ett fåtal intervjupersoner betonar däremot att ansvaret inte behöver vara könsbundet utan kan istället vara personbundet. Andra utmärkande aspekter på arbetsplatsen framställs vara en åldersstruktur samt att arbetskulturen förändras i en positiv riktning. Hirdman (1988) framför att genuskontraktet förändras över tid och skapar balans mellan könen. Detta innebär att varje tid och samhälle har sina föreställningar om kön, vilket vi tolkar utifrån intervjupersonernas upplevelser på arbetsplatsen. Det framkommer även att den yngre generationen besitter en benägenhet till att acceptera förändringar till skillnad från den äldre.

Hirdmans (1988) reproduktionsnivå, social integration visar på föreställningar om kvinnligt och manligt beteende på arbetsplatsen bland sjuksköterskor. När en intervjuperson började

sitt arbete som sjuksköterska fanns en "grabbig" kultur, den finns kvar än i dag men i mindre utsträckning. Vi tolkar detta som att den "grabbiga" kulturen och kommentarerna om kvinnors utseende är en manifestation av de föreställningar om kön som formas på den sociala integrationsnivån. Nivån berör bland annat tankar om kvinnligt och manligt samt hur dessa påverkar vardagen i arbetslivet, som exempelvis vilka ord som används (Hirdman, 1988). Situationen belyser hur föreställningar på kön påverkar arbetskulturen och beteenden inom sjuksköterskeyrket.

Socialisering tolkas ur patienters förväntningar på könen där en typisk förväntning är att kvinnor är sjuksköterskor och att män är läkare. Förväntningarna går att härledas tillbaka i tiden vilket framkom från en intervjupersons närstående. Genom socialisering skapas mönster och normer för hur könen förväntas agera och vilka roller de förväntas besitta (Hirdman, 1988). Inom sjukhussektorn blir detta tydligt genom den etablerade uppfattningen att vissa yrken är lämpligare för kvinnor, medan andra är lämpligare för män. Socialiseringen skapar stereotyper som kan vara svåra att utmana och förändra, vilket leder till att människor upprätthåller könsbaserade förväntningar utan att nödvändigtvis reflektera över dem (Hirdman, 1988).

Vidare framförs socialisering genom kvinnors ingående argumentationer för sina bedömningar eftersom de möter större utmaningar i jämförelse med män. Genom socialisering formar individen sitt beteende och agerar utifrån kön. Det ger en insikt i förväntningar på kön som präglar beteenden och upplevelser på arbetsplatsen, vilket i sin tur skapar svårföränderliga mönster. Samtidigt påpekar ett fåtal intervjupersoner återigen att det finns en upplevd positiv förändring med den yngre generationens sjuksköterskor. Arbetsdelningen återfinns som tidigare nämnt även inom hemmet, innebärande könsförväntningar för kvinnor. Uppdelningen av föräldraledighet är därför relevant för att studera könets betydelse av ledigheten.

### 4.3 Föräldraledighet

Under temat föräldraledighet framkom aspekter som uppdelning, delad, karriär och löneutveckling flera gånger under intervjuerna. Många av intervjupersonerna upplever att det fortfarande är kvinnor som tar ut merparten av föräldraledigheten på arbetsplatsen. *"Det är väl tyvärr så att vi kvinnor fortfarande tar en mer föräldraledighet än vad männen gör"* (IP1). Intervjupersoner som själva varit föräldralediga nämner att uppdelningen delvis berodde på lönen, och delvis på biologiska faktorer *"Det här med amning /.../ då hade jag högre lön för jag hade jobbat några år och hon hade inte jobbat lika många så det var vi fullt medvetna om, att vi drog in mer till hushållet så"* (IP4).

En intervjuperson nämner att en manlig kollega som tidigare tagit ut föräldraledighet blev ifrågasatt gällande varför barnets mamma arbetade. Intervjupersonen menar att de reaktionerna inte upplevs nu, utan är positivt till att ansvaret delas. Flera intervjupersoner påpekar att ett skifte kan tydas. Den yngre generationen besitter en annan medvetenhet kring delad föräldraledighet och uttaget ökar bland yngre män. *"Vi får inte glömma att nästan alla*

*mina kollegor ju är kvinnor så det blir ju en obalans mot deras håll, men jag upplever att det idag inte upplevs konstigt att manliga kollegor går på föräldraledighet” (IP13).*

Det framgår att flera intervjupersoner upplever föräldraledigheten som en potentiell inbromsning i både karriären och löneutvecklingen. En intervjuperson berättar att *”Man ser sällan att de som är föräldralediga har samma utveckling på lönen som de kanske skulle ha om de vore i tjänst” (IP4).* Det betonas även att kvinnor i synnerhet som är föräldralediga i ett år eller längre kan påverkas upp till två lönerevisioner under denna tid, som i sin tur kan påverka deras karriär. En kvinnlig intervjuperson uttrycker *”Karriären hade ju kanske gått snabbare om jag inte varit föräldraledig” (IP7).* Enligt vissa intervjupersoner är det nödvändigt att byta arbete för att påverka sin lön inom vården. *”Kvinnor byter jobb efter att de fött barn” (IP2).*

En del intervjupersoner menar att löneutvecklingen efter föräldraledigheten påverkas av vem som är chef och den personliga relationen till chefen. Den lönesättande chefen kan ha svårigheter med att fastställa en lön på grund av att personen inte arbetat under en längre period. Intervjupersonerna lyfter att föräldralediga inte får lönediskrimineras. En intervjuperson uttrycker *”Vi vet inte om föräldraledigheten i sig, eller om det är chefer som inte förstår att de inte får diskriminera någon som är föräldraledig. Det är ett problem” (IP2).* En annan intervjuperson menar att föräldraledigheten är ett hinder för löneutvecklingen och uttrycker *”Reglerna och lagarna vi har, de följs inte tyvärr. Vi har bra lagar i detta landet” (IP15).* Vidare berättar en intervjuperson att det fortfarande förekommer att nya unga kvinnliga sjuksköterskor kan få frågor som de manliga inte får. *”Det kan vara till exempel om man har barn eller om man planerar att skaffa barn” (IP4).*

#### **4.3.1 Föräldraledighet utifrån isärhållande, hierarki och social integration**

Vi tolkar att nya slag av isärhållandet skapas bland den yngre generationen. Det framträder att män tar ut föräldraledighet och att attityden gentemot föräldralediga män har förändrats. En ökad acceptans för delad föräldraledighet avspeglar en förändring i maktstrukturen och arbetsfördelningen mellan könen (Hirdman, 1988). Frågorna om nuvarande eller framtida föräldraskap som de nya unga kvinnliga sjuksköterskorna får visar på att kvinnor bedöms eller behandlas annorlunda på arbetsplatsen baserat på könsspecifika förväntningar. Varför kvinnor erhåller frågor om föräldraskap men inte män tolkas utifrån isärhållandet och hierarkin, mannen besitter en överordnad maktposition (Hirdman, 1988). Detta visar också på ojämlikheter som återupprepas och ständigt ingriper i flera maktdimensioner (Acker, 2006).

Genuskontraktet kan beröra kvinnor som fortfarande nyttjar majoriteten av föräldradagarna (Nyberg, 2007), i både arbetslivet och familjesfären finns förväntningar kring könsroller. Detta härleder vi till den manliga försörjningsmodellen. Denna försörjningsmodell är rotad i det traditionella tankesätt, mannen betraktas som huvudförsörjaren medan kvinnan ansvarar för hushåll och barnomsorg (Haandrikman et.al., 2021). Enligt vår tolkning är uppdelningen av föräldraledigheten en del av genuskontraktet, som skapar förväntningar på att kvinnan ska

ta större ansvar för familjen och därmed även föräldraledigheten. Det framgår att även biologiska faktorer bidragit till uppdelningen.

Föräldraledigheten har negativa konsekvenser för karriär och löneutveckling, särskilt för kvinnor eftersom de tar merparten av föräldraledigheten, vilket överensstämmer med en rapport från IFAU (2020). Enligt vår uttydning till Hirdmans (1988) genusteori visar det hur förväntningar manifesteras i arbetslivet och påverkar kvinnor genom deras föräldraledighet. Till skillnad från männen framgår att vissa kvinnor bytt arbete efter föräldraledigheten för att erhålla en högre lön. Förfarandet tolkas utifrån genuskontraktet som innebär maktstrategier och förhandlingar, ledande till att kvinnor byter arbetsplats.

Utifrån social integration tolkas förhållningssättet med män som tagit ut föräldraledighet och tidigare erhållit frågan vad mamman gör. Omgivningen har förväntningar på kvinnor och män samt att könen har olika tillträde i samhället (Hirdman, 1988). Trots att det fortfarande är fler kvinnor som är föräldralediga har det skett en förändring. Som tidigare nämnts har attityden förändrats bland den yngre generationen gällande föräldralediga män. Detta tolkar vi till genuskontraktet, vilket visar en förändring i handlingsmönster och en variation av maktstrukturen mellan kvinnor och män över tid. Föräldraledighet påverkar som tidigare nämnt lönen negativt. Det finns även andra aspekter som påverkar lönesättningen, vilket för oss vidare till löneförhandling.

#### 4.4 Löneförhandling

Löneförhandling var ett återupprepande ämne under intervjuerna, det nämndes i samband med lönesättning, löneskillnad, rekommendationer och offentligt jämfört med privat. Ingen av intervjupersonerna var nöjd med sin lön. Könstillhörighet bör inte inverka på lönesättning, *“Man har en del gratis som man inom sjukvården. Tyvärr får man ju säga för att det ska ju inte vara på det sättet /.../ lönediskrimineras utifrån vilken könstillhörighet man har eller man identifierar sig som, men det finns alltid”* (IP3). Ett fåtal intervjupersoner har inte upplevt en könsskillnad, samtidigt arbetar de på en kvinnodominerad avdelning.

Intervjupersonerna berättar om situationer som uppstått där de upplevt orättvisa. På en avdelning blev männen erbjudna cirka 6 000 kronor högre lön än kvinnorna, trots liknande ålder och yrkeserfarenhet. Det finns även fall där kvinnor haft högre kompetens och yrkeserfarenhet men erhållit en lägre lön jämfört med män. Enhetschefer kan försöka locka män till sin enhet genom att erbjuda en högre lön. Den motiveras genom att belysa områden av individens kompetens. Tillvägagångssättet är en gråzon. Lönen skiljer sig även sinsemellan kvinnor, trots samma arbete, specialutbildning, mottagning, antal patienter och ungefär ålder, erhölet den ena kvinnan en högre lön. Det framkommer att cheferna bör tydliggöra vad de grundar lönen på. Intervjupersonerna hänvisar till andra värden än lön, som en god arbetsmiljö, men att lönesättningen är av hög relevans. En kvinnlig intervjuperson uttrycker *“Man vill ju ha en bra lön, för att ja, känna sig uppskattad”* (IP12). En manlig intervjuperson uttrycker *“Jag har fått dragit massor med fördelar av att vara ensam man på en kvinnodominerad arbetsplats”* (IP10).

Det framkommer ur många intervjuer att löneskillnaderna mellan könen skapas vid löneförhandlingar. Dessa intervjupersoner menar att det manliga könet besitter fördelar vid förhandlingar eftersom de tenderar att upprätthålla sin ståndpunkt. En kvinnlig intervjuperson uttrycker:

Män har lite lättare för att förhandla och snacka upp sig själv, även om vi/ jag blivit mycket bättre på det med åren kände jag mig i vägen eller så här jag kände mig jobbig och när jag ber om en viss lön (IP9).

Således tror intervjupersonen att nyutexaminerade sjuksköterskors självkänsla kan vara starkare som bidrar till att de kan stå emot normer från samhället, som att kvinnor bör vara tysta.

Intervjupersonerna föreslår varierande rekommendationer för att öka lönen. Flera föreslår att genomföra en specialistutbildning. En del arbetsplatser kan erbjuda betald specialistutbildning. Tjänsterna är begränsade och svåråtkomliga, framförallt för kvinnor framgår i intervjupersoners exemplifiering. Ett scenario berör en man som blivit erbjuden flera kurser och utbildningar:

Han fick den här utbildningsrollen som bland annat jag ansökte om och det är lite intressant, för han har ju inte mest erfarenhet. Ett sådant solklart exempel tycker jag på, ja en skön kille, liksom som håller sig lugn och kan egentligen inte speciellt mycket /.../ Men chefen är också man och tycker om honom (IP9).

Ett annat sätt att erhålla en högre lön har varit att byta arbetsplats. En intervjuperson uttrycker *“Jag har bytt jobb fyra gånger under tre år, och förhandlat lönen till bättre. Men det är ju tyvärr tvunget till”* (IP5). Det går inte att göra en jämförelse över samtliga intervjupersonerna gällande lönen, eftersom de inte innehar liknande arbetsuppgifter samt att en del valt att studera tilläggskurser.

Ur intervjupersonernas upplevelser kan en skillnad tydas mellan offentlig och privat sjukvårdssektor. Många uttrycker att en högre lön kan erhållas inom privat sektor. *“Som sjuksköterska inom det privata skulle jag vilja säga att skillnaden kan vara lön”* (IP14). Det erbjuds däremot eventuellt inte liknande bekvämligheter kopplat till arbetsförhållanden inom privat sektor. En annan intervjuperson lyfter *“Om jag hade jobbat med något annat, mer manligt yrke i den privata världen så kanske min lön hade varit betydligt högre misstänker jag”* (IP2).

#### **4.4.1 Löneförhandling utifrån isärhållande, hierarki och social integration**

Hierarkin genomsyrar vid lönesättning inom sjuksköterskeyrket. Män besitter en fördel med anledning av sitt kön i jämförelse med kvinnorna. En manlig intervjuperson har erhållit flera fördelar genom att agera på en kvinnodominerad marknad. Vi tolkar detta som att det manliga könet enklare gör karriär inom den kvinnodominerade vårdsektorn (Ekstrand, 2005). Skillnader som skapas och återskapas i identiteter påverkar individens självbild och hur kollegor uppfattar dem på arbetsplatsen (Holvino, 2010). Vår tolkning är att lönesättningen leder till att kvinnor inte känner sig uppskattade.

En man fick utbildningstjänsten före en kvinna, trots att han inte var den lämpligaste kandidaten. Det framgår att han är en "schysst kille" samt omtyckt av den manliga chefen. I det enskilda fallet märks isärhållande och hierarki. Mannen innehar en överordnad maktposition (Hirdman, 1988), oberoende kvalifikationer erhöll mannen tjänsten. Makt och könsskapande återupprepas genom mönster (Connell, 2015). Kvinnor bryter maktmönstret genom att byta arbetsplats, vilket framgick ur intervjuerna.

Genom genuskontrakten upprätthålls genussystemet (Hirdman, 1988). Könen orienterar sig utifrån de aktuella genuskontrakten och beteenden förstås utifrån en individ och samhällsnivå. Tidigare har sjukvården betraktats likt ett kvinnoyrke (SOU 2004:43), vilket förklarar synen på sjuksköterskeyrket från ett manligt och kvinnligt perspektiv. Exempelvis uttrycker en intervjuperson, om hon arbetat med ett manligt yrke inom privat sektor skulle en högre lön erhållas. Inom socialiseringen och i den sociala integrationen finner sig kvinnor som underordnad den manliga normen i tankefigurens makt (Hirdman, 1988). Vår tolkning är att enstaka kvinnliga intervjupersoner som inte upplevde en könsskillnad gällande lön härleds till genuskontraktet. Handlingar tas för givet utan något betänkande över situationen (Wahl et al., 2018). Samtidigt befann sig dessa intervjupersoner på en kvinnodominerad avdelning, varför en könsskillnad är svår att identifiera.

Utifrån genuskontraktets reproduktionsnivå, socialisering (Hirdman, 1988), tolkas skillnader vid löneförhandling. Det framgår att män är mer bestämda under löneförhandling, medan kvinnor känner sig jobbiga om de kräver en viss lönenivå. Denna skillnad i beteende visar att individen fostras till att agera utifrån föreställningarna kring sitt kön. I detta sammanhang formas svårföränderliga stereotyper och mönster.

Kvinnor ska vara omhändertagande medan männen ska vara modiga framkommer utifrån uttalandet "inte ska du gråta som är pojke" (Hirdman, 1988, s. 53). Genom att erbjuda personlig utveckling inom sjuksköterskeutbildningen bryts eventuellt stereotyper och mönster, kvinnor står således emot samhällets normer om hur de ska agera. Vi tolkar även förhandlingsförmågan till fallet med kvinnorna som erhöll olika lön trots liknande egenskaper. I det enskilda fallet tolkas att den ena kvinnan brutit samhällets normer och agerat bestämt vid löneförhandlingen.

#### **4.5 Sammanfattning av empiri och analys**

Genom att applicera begreppen isärhållande, hierarki och social integration på våra framställda teman, karriärval, interaktioner på arbetsplatsen, föräldraledighet och lönehantering skapas en förståelse för sjuksköterskors genussystem, hur genuskontraktet utformas, upprätthålls och förändras. Kopplat till isärhållande, hierarki och social integration kunde vi identifiera dessa under samtliga teman, som framgår ovan. Vi kunde även identifiera att isärhållande, hierarki och social integration interagerar med varandra, exempelvis fallet med patienters förväntningar.

## 5. Diskussion och slutsatser

### 5.1 Studiens teoretiska och praktiska bidrag

Denna studie pekar på ett antal likheter och skillnader i jämförelse med tidigare studier. Under temat karriärval kan liknelser dras till tidigare studier av Zakaras et al. (2020). Studien påvisar att trots likvärdig specialitet, erfarenhet och kompetens finns det löneskillnader mellan män och kvinnor (Zakaras et al., 2020). I denna studie framkom situationer med upplevd orättvisa, manliga kollegor erhöll en högre lön jämfört med kvinnorna trots liknande kompetens. Det fanns även fall där kvinnorna hade högre kompetens men erhöll lägre lön. Studien kan även identifiera en skillnad kopplat till betalda utbildningstjänster där kön inverkat.

Studien kunde i likhet med tidigare studier från Tokbaeva & Achtenhagen (2021) finna en könsskillnad när det gäller IT. Tidigare studier visar att kvinnor känner sig undervärderade av det manliga könet (Tokbaeva & Achtenhagen, 2021). Under temat karriärval i den aktuella studien upplever en intervjuperson att männen får företrädesrätt när det gäller IT. Även en manlig intervjuperson uttrycker att han förväntas besvara IT frågor, trots att det finns en kvinnlig kollega med höga IT kvalifikationer. Studien från Tokbaeva & Achtenhagen (2021) påvisar dessutom att kvinnor inom IT-branschen behöver strategier för att övertyga manliga kollegor om sin kompetens. Under temat interaktioner på arbetsplatsen identifieras att kvinnor behöver grundade argument för sina bedömningar. Samtidigt uppmärksammas att patienter har olika förväntningar på könen, framförallt den äldre generationen, män misstas för att vara läkare. Vidare påvisar Tokbaeva & Achtenhagen (2021) att genusystem skapas när kvinnor arbetar i mansdominerade yrken. En liknelse till denna studie är att män träder in i det kvinnodominerade sjuksköterskeyrket.

I likhet med tidigare studier av Bergman et al. (2018), Koskinen Sandberg (2017) och Parken & Ashworth (2018) framkom det även i denna studie under temat löneförhandling att det finns löneskillnader mellan könen. I studien av Bergman et al. (2018) visar resultaten att kvinnliga sjuksköterskor tjänar mindre jämfört med manliga inom samma tjänst. Orsaken kan vara att kvinnorna är underrepresenterade i ledande positioner, vilket även framgår bland en del av intervjupersonerna i denna studie. Enligt Bergman et al. (2018) kan löneskillnaderna dessutom bero på maktbalansen mellan kvinnor, vilket även visats i denna studie. Flera intervjupersoner uttrycker att männen har lättare att löneförhandla samt komma upp i lönen, medan en del kvinnor kan känna sig besvärliga när de ber om en specifik lönenivå.

Parken & Ashworths (2018) studie påvisar att löneskillnaderna kan bero på att kvinnors arbete tenderar att vara mindre synligt och värderats än mäns. Detta har även framgått i denna studie där en intervjuperson uttrycker att kvinnors arbete inte alltid värderas på samma sätt som männens. Till skillnad från de tidigare studierna fann även denna studie att löneskillnaderna mellan könen kan bero på vem som är chef. Samtidigt är det en del intervjupersoner som inte upplever löneskillnader mellan könen på sina arbetsplatser.

Resultatskillnader mellan vår och Parken & Ashworths (2018) studie kan bero på landstillhörighet, eftersom vår studie genomförts i Sverige.

Studien från Koskinen Sandberg (2017) identifierade ett gap i lönesystemet, till skillnad från det formella är det realiserade baserat på könsrelaterade värderingar. En likhet med denna studie kan tydas ur lönesättning i samband med föräldraledighet. Under temat föräldraledighet framställs lönesättning som ett problem eftersom lönediskriminering inte ska förekomma baserat på ledigheten. Trots detta påvisas att föräldraledighet är ett hinder för löneutvecklingen. Studien påvisar att löneskillnaderna efter föräldraledighet kan påverkas av vem chefen är samt relationen till hen. Könsrelaterade värderingar (Koskinen Sandberg, 2017) kan även tydas ur denna studie, unga kvinnor erhåller frågor om barn till skillnad från män.

Vidare visar denna studie att fler kvinnor tar föräldraledighet, trots att uttaget ökat bland männen. Dessa resultat är i likhet med studien av Nordberg (2019) som också påvisar att könsmässiga förväntningar spelar en avgörande roll. Till skillnad från Nordberg (2019) framkommer i denna studie att fördelningen av föräldraledighetsdagarna även beror på lönen, men också biologiska faktorer. I denna studie påpekar dessutom många intervjupersoner att den yngre generationen uppvisar en ökad medvetenhet kring delad föräldraledighet.

Studien kan bidra med en förståelse på individnivå för vilka sätt sjuksköterskors förutsättningar och val i arbetslivet påverkas baserat på könets betydelse. En förståelse kan erhållas för könets betydelse vid karriärutveckling och hur föräldraledighet påverkar utvecklingen. Studien ger en nulägesbild gällande genuskontraktet inom sjuksköterskeyrket i Västra Götalandsregionen. Sjukhusen kan erhålla en inblick i hur arbetsförhållandena upplevs, samt vilka faktorer som bidrar. Således kan en förändring genomföras. Studien är även av vikt för samhället i stort, för att uppmärksamma förväntningar på könen som återupprepas av bland annat patienter. Studiens bidrag kan betraktas högst aktuellt, kopplat till nyhetsinslag som givit en ökad medvetenhet i samhället. I härledning till nobelpristagaren inom ekonomi 2023, Claudia Goldin är studien relevant, en förståelse kan erhållas för den specifika yrkesgruppen. I ett helhetsperspektiv kan studien bidra med ett samhällsnyttigt förhållningssätt på olika yrkeskategorier som präglas av kvinno-eller mansdominans.

## **5.2 Studiens begränsningar och förslag till fortsatt forskning**

Vid tolkning av intervjuerna har vi förhållit oss utifrån ett reflexivt synsätt (Alvesson, 2003). Trots detta kan vi inte bortse att det finns alternativa tolkningar. Med en mer omfattande teoretisk referensram skulle det även kunna möjliggöra ytterligare analyser av den empiriska datan. Det hade därigenom öppnat upp för alternativa tolkningar av resultaten.

Åldersspannet på intervjupersonerna är förhållandevis jämnt fördelat, med merparten i grupp 31-40 år samt 51-60 år. I en utökad studie hade en jämförelse mellan åldersgrupper kunnat genomföras för att identifiera om upplevelser skiljer sig åt beroende på ålder. En metodbegränsning skulle kunna beröra att intervjufrågorna skickades ut i förväg till



intervjupersonerna eftersom det kan hindra personerna att prata fritt (Bryman & Bell, 2017). Begränsningen identifierades däremot inte i studien, men kan trots detta inte uteslutas. Ytterligare en metodbegränsning är att studien genomfört 15 semistrukturerade intervjuer. Antalet är inte representativt för en hel population utan är ett stickprov. Intervjupersonerna begränsar därför representationer av resultaten till individnivå. Trots studiens begränsade omfattning visar den liknelser med tidigare studier samt behovet för vidare studier inom området.

I den aktuella studien kunde ett skifte identifieras genom den yngre generationen. En liknande studie som vår hade därför varit intressant att genomföra om X antal år när fler av den yngre generationen befinner sig i arbetslivet, för att identifiera skillnader och likheter i genuskontraktet. Ett annat förslag till fortsatt forskning är att göra en avgränsning till en specifik avdelning eller arbetsplats inom sjukvårdssektorn. Det hade även varit intressant att genomföra en undersökning sinsemellan regioner samt mellan privat och offentlig sektor i Sverige. Detta för att peka på likheter och skillnader till genuskontraktet. En undersökning av den operativa styrningen inom sjukvården kan även vara av relevans med fokus på bland annat arbetsmiljön. Ytterligare ett förslag till fortsatt forskning är att genomföra en liknande studie med ett större urval som kan vara representativt på gruppnivå i stället för individnivå. Som ovan nämnt hade det även varit intressant att jämföra åldersgrupper. Samma undersökning som denna studie hade också kunnat genomföras men inom en annan bransch, för att undersöka om det skiljer sig åt mellan branscher.

### **5.3 Slutsatser**

Denna studie syftar till att bidra med ökad förståelse för könets betydelse bland sjuksköterskor inom den offentliga sjukvårdssektorn, gällande förutsättningar och val i arbetslivet. Följande frågeställning har utformats och besvarats:

- På vilka sätt påverkas sjuksköterskors förutsättningar och val i arbetslivet baserat på könets betydelse?

Denna studie kan identifiera att sjuksköterskors förutsättningar i arbetslivet präglas av könets betydelse inom den offentliga sjukvårdssektorn. Resultatet visar att det manliga könet kan besitta fördelar inom det kvinnodominerade yrket. Vid löneförhandling och karriärutveckling påvisas hierarkin, den manliga normen. Individerna agerar utifrån könstillhörighet i enlighet med genuskontraktets socialisering. Patienterna har också förväntningar på individer utifrån könstillhörighet. Isärhållande av könstillhörighet kan identifieras inom sjuksköterskeyrket, unga kvinnor erhåller frågor om barnafödelse. Inom social integration kan föreställningar om könen urskiljas, kvinnor förväntas vara omhändertagande i bredare bemärkelse än män. Det har även identifierats isärhållande i lunchrummet, upplevelserna är att kvinnor oproporionerligt tar merparten av underhållet. Vidare visar resultaten att det upplevs förändringar bland den yngre generationen där könets betydelse minskar. Arbetskulturen utvecklas i en positiv riktning och inställningen till föräldralediga män har förbättrats. I enlighet med genuskontraktet skapas en balans mellan könen som varierar över tid.

Sammanfattningsvis gör sjuksköterskor val utifrån sina förutsättningar på arbetsmarknaden där könets betydelse inverkar. Studien visar att individen inte är sjuksköterska på lika villkor.

## 6. Referenser

- Acker, J. (2006). *Class questions: feminist answers*. Lanham, Md: Rowman & Littlefield.
- Alvehus, J. (2019.) *Skriva uppsats med kvalitativ metod: en handbok*. (2:a uppl.). Stockholm: Liber.
- Alvesson, M. (2003). Beyond neopositivists, romantics, and localists: A reflexive approach to interviews in organizational research. *Academy of management review*, 28(1), 13-33.  
<https://doi.org/10.2307/30040687>
- Bergmann, N., Scheele, A., & Sorger, C. (2018). Variations of the same? A sectoral analysis of the gender pay gap in Germany and Austria. *Gender, Work & Organization*, 26(5), 668-687. <https://doi.org/10.1111/gwao.12299>
- Brising, E. (6, februari, 2023). *Ny rapport: Därför lämnar sjuksköterskor regionen*. Vårdfokus. Hämtad 22 november, 2023, från  
<https://www.vardfokus.se/nyheter/ny-rapport-darfor-lamnar-sjukskoterskor-regionen/>
- Bryman, A., & Bell, E. (2017). *Företagsekonomiska forskningsmetoder*. (3:e uppl.). Stockholm: Liber.
- Connell, R.W., & Pearse, R. (2015). *Om genus*. (3:e uppl.). Övers. C. Hjukström & A.Sörmark. Göteborg: Diadalos.
- Dalen, M. (2015). *Intervju som metod*. (2:a uppl.). Malmö: Gleerups utbildning.
- Drejhammar, I. & Pingel, B. (2001). *Kvinnor är lika bra arbetskraft som män, men olika: jämställdhetsarbete i östgötska organisationer*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Ekstrand, P. (2005). *"Tarzan och Jane": Hur män som sjuksköterskor formar sin identitet*. Uppsala: Acta Universitatis Upsaliensis.
- Eldén, S. (2020). *Forskningsetik: vägval i samhällsvetenskapliga studier*. (1:a uppl.). Lund: Studentlitteratur.
- Fall, M. (10, oktober, 2020). *Om könsbundna förväntningar och huruvida "allt" kommer ordna sig om kvinnor bara lär sig att ta för sig med Nanna Gillberg Del 1 av 2*. [Poddtoppen]. Hämtad den 28 november, 2023, från  
[https://poddtoppen.se/podcast/1483051884/inkluderingspodden-med-marie-fall/om-konbundna-forvantningar-och-huruvida-allt-kommer-ordna-sig-om-kvinnor-bara-lar-sig-att-ta-for-sig-med-nanna-gillberg-del-1-av-2?fbclid=IwAR0BxcK3XWjprOa0XzpzawI\\_5VRf4I9wuHRqbVbtrKLAo5U6xvX9IU3OucE](https://poddtoppen.se/podcast/1483051884/inkluderingspodden-med-marie-fall/om-konbundna-forvantningar-och-huruvida-allt-kommer-ordna-sig-om-kvinnor-bara-lar-sig-att-ta-for-sig-med-nanna-gillberg-del-1-av-2?fbclid=IwAR0BxcK3XWjprOa0XzpzawI_5VRf4I9wuHRqbVbtrKLAo5U6xvX9IU3OucE)
- Fossum, B. (27 november, 2023). *Genusforskning*. Hämtad den 11 januari, 2024, från  
<https://www.vardhandboken.se/arbetssatt-och-ansvar/bemotande-i-vard-och-omsorg/bemotande-i-vard-och-omsorg-genusperspektiv/genusforskning/>
- Haandrikman, K., Webster, NA., & Duvander, AZ. (2021). Geographical Variation in Local Gender Contracts in Sweden. *Appl. Spatial Analysis and Policy*, 14, 679–701.  
<https://doi.org/10.1007/s12061-020-09371-2>
- Hirdman, Y. (1988). Genussystemet - reflexioner kring kvinnors sociala underordning. *Kvinnovetenskaplig tidskrift* 3, 49-63.
- Holvino, E. (2010). Intersections: The Simultaneity of Race, Gender and Class in Organization Studies. *Gender, Work, and Organization*, 17(3), 248-277.
- IFAU [Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering]. (2023). *Forskning om kvinnor och män på arbetsmarknaden*. Hämtad den 21, november, 2023 från

<https://www.ifau.se/Press/Forskningssammanfattningar/kvinnor-och-man-pa-arbetsmarknaden/>

IFAU [Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering]. (2020). *Förlängd föräldraledighet kan få oavsiktliga konsekvenser*. Hämtad den 21, november, 2023 från

<https://www.ifau.se/Press/Meddelanden/forlangd-foraldraledighet-kan-fa-oavsiktliga-konsekvenser/>

Jelmin, A. (10 november, 2023). *Facken i offentlig sektor kräver mer: "Kvinnor backar i lön"*. Sveriges Radio. Hämtad den 21 november, 2023, från

<https://sverigesradio.se/artikel/tuff-loneforhandling-vantas-i-offentlig-sektor>

Jämställdhetsmyndigheten. (u.å). *Jämställdhet i Sverige*. Hämtad den 21 november, 2023, från <https://jamstalldhetsmyndigheten.se/jamstalldhet-i-sverige/>

Jämställdhetsmyndigheten. (2023). *Delmål 2: Ekonomisk jämställdhet*. Hämtad den 21 november, 2023, från

<https://jamstalldhetsmyndigheten.se/jamstalldhet-i-sverige/delmål-2-ekonomisk-jamstalldhet/>

Koskinen Sandberg, P. (2017). Intertwining gender inequalities and gender-neutral legitimacy in job evaluation and performance-related pay. *Gender, Work & Organization*, 24(2), 156-170. <https://doi.org/10.1111/gwao.12156>

Koskinen Sandberg, P. (2018). The Corporatist Regime, Welfare State Employment, and Gender Pay Inequity. *Nordic Journal of Women's Studies*, 26(1), 36-52.

<https://doi-org.ezproxy.ub.gu.se/10.1080/08038740.2018.1424726>

Kvale, S., & Brinkmann, S. (2014). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. (3:e uppl.). Lund: Studentlitteratur.

Langseth, A. (9 november, 2023). *Kvinnor föräldralediga mycket mer än tidigare känt*. Aftonbladet. Hämtad den 21 november, 2023, från

<https://www.aftonbladet.se/nyheter/a/eJnBnQ/kvinnor-foraldralediga-mycket-mer-an-tidigare-kant>

Lerner, G. (1986). *The creation of patriarchy*. London: Routledge.

Lind, R. (2019). *Vidga vetandet - Teori, metod och argumentation i samhällsvetenskapliga undersökningar*. (2:a uppl.). Lund: Studentlitteratur.

Nationalencyklopedin. (u.å.a). *Genus*. Hämtad den 4 december, 2023, från

<https://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/lång/genus>

Nationalencyklopedin. (u.å.b). *Jämställdhet*. Hämtad den 4 december, 2023, från

<https://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/lång/jämstalldhet>

Nationalencyklopedin. (u.å.c). *Karriär*. Hämtad den 2 januari, 2024, från

<https://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/enkel/karriär>

Nationalencyklopedin. (u.å.d). *Kön*. Hämtad den 4 december, 2023, från

<https://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/enkel/kön>

Nationalencyklopedin. (u.å.e). *Norm*. Hämtad den 4 december, 2023, från

<https://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/lång/norm>

Nationalencyklopedin. (u.å.f). *Offentliga sektorn*. Hämtad den 5 december, 2023, från

<https://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/lång/offentliga-sektorn>

Nationalencyklopedin. (u.å.g). *Privata sektorn*. Hämtad den 5 december, 2023, från

<https://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/lång/privata-sektorn>

- Nordberg, T. H. (2019). Managers' Views on Employees' Parental Leave. *Acta Sociologica*, 62(1), 81-95. <https://doi-org.ezproxy.ub.gu.se/10.1177/0001699318759781>
- Nyberg, A. (2007). Lärdomar från den svenska erfarenheten. I E. Hill, B. Pocock och A. Elliott (red.), *Kids count. Bättre förskoleutbildning och vård i Australien* (s. 38–56). Sydney: Sydney University Press.
- Parken, A., & Ashworth, R. (2019). From Evidence to Action: Applying Gender Mainstreaming to Pay Gaps in the Welsh Public Sector. *Gender, Work, and Organization*, 26(5), 599-618. <https://doi-org.ezproxy.ub.gu.se/10.1111/gwao.12239>
- Salminen-Karlsson, M., & Fogelberg Eriksson, A. (2023). Men are Always Better? How Swedish Municipalities Justify Pay Differences in Gender Pay Audit Reports. *Nordic Journal of Feminist and Gender Research*, 1-14. <https://doi.org/10.1080/08038740.2023.2183255>
- Selberg, S., & Mulinari, P. (2022). Exit Spirals in Hospital Clinics: Conceptualizing Turnover Contagion Among Nursing Staff. *Scandinavian Journal of Public Administration*, 26(1), 87-107.
- SFS nr: 2008:567. *Diskrimineringslag*. Hämtad den 12 november, 2023, från [https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/diskrimineringslag-2008567\\_sfs-2008-567](https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/diskrimineringslag-2008567_sfs-2008-567)
- SFS nr: 2018:218. *Lag (2018:218) med kompletterande bestämmelser till EU:s dataskyddsförordning*. Hämtad den 4 december, 2023, från [https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-2018218-med-kompletterande-bestammelser\\_sfs-2018-218/](https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-2018218-med-kompletterande-bestammelser_sfs-2018-218/)
- SOU 2004:43. *Den könsuppdelade arbetsmarknaden*. <https://www.regeringen.se/rattsliga-dokument/statens-offentliga-utredningar/2004/04/sou-200443/>
- Statistiska Centralbyrån (SCB). (u.å). *Hur mycket tjänar en sjuksköterska?*. Hämtad den 21 november, 2023, från <https://www.scb.se/lonestatistik/Sjukskoterska/>
- Sveriges Riksbank. (9 oktober, 2023). *Claudia Goldin får ekonomipriset 2023*. Hämtad den 10 december, 2023, från <https://www.riksbank.se/sv/press-och-publicerat/nyheter-och-pressmeddelanden/nyheter/2023/claudia-goldin-far-ekonomipriset-2023/>
- Tokbaeva, D., & Achtenhagen, L. (2021). Career resilience of female professionals in the male-dominated IT industry in Sweden: Toward a process perspective. *Gender, Work & Organization*, 30(1), 223-262. <https://doi-org.ezproxy.ub.gu.se/10.1111/gwao.12671>
- TV4. (12 juli, 2022). *Så ojämlik blir lönen efter föräldraskapet: "Kvinnor är förlorare idag"*. Hämtad den 21 november, 2023, från <https://www.tv4.se/artikel/42ZJaW5AQ4339O1IrEPWBs/sa-ojaemlik-blir-loenen-efter-foeraeldraskapet-kvinnor-aer-foerlorare-idag>
- Törnqvist, C. (26, september, 2023). *Bemannings-trend inhyrd personal*. [Sveriges Kommuner och Regioner]. Hämtad den 4 december, 2023, från <https://skr.se/skr/arbetsgivarekollektivavtal/personalochkompetensforsorjning/halsoochsjukvard/bemannings-trendinhyrdpersonal.11422.html>
- Wahl, A., Holgersson, C., Höök, P., & Linghag, S. (2018). *Det ordnar sig*. (3:e uppl.). Liber AB.

Zakaras, J. M., Sarkar, U., Bibbins-Domingo, K., & Mangurian, C. V. (2020). Not just surviving, but thriving: overcoming barriers to career advancement for women junior faculty clinician-researchers. *Academic Psychiatry*, 45, 180-184.

<https://doi.org/10.1007/s40596-020-01361-3>

## 7. Bilagor

### 7.1 Bilaga 1: Intervjuguide

Bakgrund:

- Berätta lite om din bakgrund, hur kommer det sig att du valde sjuksköterskeyrket?
- Hur länge har du arbetat inom offentlig sjukvård?
- Har du arbetat på samma arbetsplats/avdelning eller har du provat olika?
- Arbetar du heltid?
- Vi vill bland annat undersöka om det finns en skillnad mellan kön och undrar därför vad du identifierar dig som?
- Är du ensamstående eller lever du i en relation?
- Vilket år är du född? Anledningen till att vi frågar är för att statistiken visar att i genomsnitt föds det första barnet vid 28 års ålder.

Karriär:

- Hur har din karriär sett ut?
- Är du nöjd med din karriärutveckling?
- Har du stött på några hinder i din karriär?
- Tror du din karriär hade sett annorlunda ut om du arbetat inom privat sektor?
- Om du lever i relation, vad arbetar din partner med?

Föräldraledighet:

*När vi hänvisar till föräldraledigheten, syftar vi på barnets första år från födseln.*

- Har du några barn, isåfall när födde du ditt första barn och hur många har du?
- Berätta om hur du/ni gjort med föräldraledigheten?
- Hur var det att komma tillbaka efter föräldraledigheten?
- Historiskt har kvinnor tagit merparten av föräldraledigheten. Hur ser det ut på er arbetsplats har manliga kollegor tagit ut föräldraledighet?

Lön:

- Anser du att på din arbetsplats att det ges lika lön för lika arbete?
- Är du nöjd med din lön? och får vi fråga vad din bruttolön är?
- Vad tror du det är som påverkat din lön?
- Upplever du att kön har spelat roll vid löneförhandling?
- Skiljer sig din lön före och efter du fått barn?
- Upplevde du en skillnad mellan din och kollegornas löneutveckling efter föräldraledigheten?
- Får vi fråga vad din partner har i bruttolön?
- Tror du din löneutveckling hade sett annorlunda ut om du arbetat inom privat sektor?

Arbetsplatsen:

- Är det fler manliga eller kvinnliga sjuksköterskor på din arbetsplats? Hur ser fördelningen ut? - Har det alltid varit så?
- Har du märkt några skillnader eller likheter i behandlingen mellan könen? Ge gärna exempel.
- Om du upplever en skillnad, har ni olika arbetslivserfarenhet eller varför tror du att det är en skillnad? eller på vilket sätt spelar det ingen roll?  
-Kultur/ fördomar om att kvinnor är omhändertagande, tar hand om barn osv.
- Om det är en skillnad, är det även annat som utmärker sig på arbetsplatsen gällande könstillhörighet?  
-Upplevs det på kafferasten/ vem som tar till sig olika uppdrag/ fördelningen kvinnor/ män på arbetsplatsen/ är det särskilda normer?
- Under din karriär, upplever du att det ändrat sig och blivit mer eller mindre könsneutralt?
- Baserat på din erfarenhet, vad tror du är anledningen till att det ser ut som det gör och har du bekanta som upplever liknande scenarion på sin arbetsplats?

Avslutning:

- Vad tror du om din framtida löneutveckling inom sjuksköterskeyrket?
- Hur ser du på din framtida karriär inom vården?
- Är det möjligtvis något som vi har missat, som du skulle vilja tillägga?

## 7.2 Bilaga 2: Intervjupersoner

Intervjupersoner	Kön
IP1	Kvinna
IP2	Kvinna
IP3	Man
IP4	Man
IP5	Kvinna
IP6	Man
IP7	Kvinna
IP8	Kvinna
IP9	Kvinna
IP10	Man
IP11	Kvinna
IP12	Kvinna
IP13	Man
IP14	Kvinna
IP15	Kvinna

*Samtliga intervjupersoner med könstillhörighet.*