



Kvinnliga revisorers avancemang inom revisionsbranschen
En studie om jämställdhet och struktur

Författare:

Emelie Adolfsson 950903

Sofia Bergkvist 950512

Anna Bjärkstедt 940320

VT18

Examensarbete: Kandidatkurs, 15hp

Huvudområde: Företagsekonomi

Företagsekonomi, Uppsats, Kandidatkurs

Handelshögskolan vid Örebro universitet

Handledare: Kerstin Nilsson

Examinator: Mari-Ann Karlsson

Förord

Vi vill börja med att rikta ett stort tack till vår handledare Kerstin Nilsson för bra diskussioner med kloka råd och bra synpunkter i samband med handledning och seminarier. Vi vill även passa på att tacka våra opponenter som under arbetets gång gett oss givande kommentarer på de seminarietillfällen som varit.

Sedan vill vi även tacka de respondenter som tagit sig tid och hjälpt oss genom att medverka i intervjuer. Utan den hjälpen hade inte den här uppsatsen varit möjlig att genomföra.

Emelie, Sofia och Anna

Örebro 2018-05-24

Abstract

Title: Female auditors' advancement in the audit profession – a study about gender equality and structure

Date: 2018-05-24

Course: Bachelor thesis, 15 hp

Institution: School of Economics at Örebro University

Authors: Emelie Adolfsson, Sofia Bergkvist and Anna Bjärkstедt

Advisor: Kerstin Nilsson

Examiner: Mari-Ann Karlsson

Keywords: Gender audit firms, auditing firms gender barriers, glass-ceiling hypothesis, pipeline theory gender, working mothers audit firms and female leadership

Purpose: The purpose of this study is to describe how the structure in the audit profession can explain why female auditors are underrepresented at higher positions in the biggest audit firms in Sweden.

Methodology: This study is constructed on a qualitative methodology which is based on semi structured interviews on employees from the five biggest audit firms in Sweden.

Conclusion: The structure in the audit profession does not affect the advancement of female auditors. It is instead the social structure of the society that explains the underrepresentation of female auditors at higher positions in the biggest audit firms in Sweden.

Innehållsförteckning

1. INLEDNING	1
1.1 BAKGRUND.....	1
1.2 PROBLEMDISKUSSION.....	2
1.3 SYFTE.....	3
1.4 AVGRÄNSNING.....	4
2. TEORETISK REFERENSRAM	5
2.1 JÄMSTÄLLDHET.....	5
2.2 REVISORSYRKET.....	5
2.3 REVISIONSBRANSCHEN.....	6
2.4 STRUKTURELLA TEORIER.....	7
2.4.1 Struktur.....	7
2.4.2 Vertikal könssegregering.....	7
2.4.3 Familjelivets påverkan på karriären.....	8
2.4.4 Glastak.....	8
2.4.5 Pipelineteorin.....	9
2.5 NYINSTITUTIONELL TEORI.....	10
2.6 TEORETISK SYNTES.....	11
3. METOD	12
3.1 UNDERSÖKNINGSMETOD.....	12
3.2 LITTERATURSÖKNING.....	13
3.3 VAL AV ÄMNE SAMT FALLFÖRETAG.....	13
3.4 SEKUNDÄRDATA.....	13
3.5 VAL AV RESPONDENTER.....	14
3.5.1 Intervjuer.....	15
3.5.2 Semistrukturerad intervju.....	15
3.6 OPERATIONALISERING.....	16
3.7 DATABEARBETNING OCH ANALYSMETOD.....	17
3.8 TROVÄRDIGHET.....	19
3.9 METODREFLEKTION.....	19
4. EMPIRI	21
4.1 PRESENTATION AV FALLFÖRETAG.....	21
4.1.1 PwC.....	21
4.1.2 EY.....	21
4.1.3 Deloitte.....	21
4.1.4 KPMG.....	22
4.1.5 Grant Thornton.....	22
4.2 RESULTAT FRÅN INTERVJUER.....	22
4.2.1 Jämställdhet.....	23
4.2.2 Struktur.....	24
4.2.3 Glastak.....	25
4.2.4 Pipeline.....	26
4.2.5 Isomorfism.....	28
5. ANALYS	30
5.1 JÄMSTÄLLDHET.....	30
5.2 STRUKTUR.....	31
5.3 GLASTAK.....	32
5.4 PIPELINE.....	34
5.5 ISOMORFISM.....	35

6. SLUTSATS.....	37
7. DISKUSSION	39
KÄLLFÖRTECKNING	
BILAGOR.....	

1. Inledning

Sverige framhålls som ett land som kommit långt med avseende på jämställdhet (Wahl, Holgersson, Höök & Linghag 2011). När European Institute for Gender Equality rankade jämställdheten i EU 2017 hamnade Sverige på första plats (Regeringen 2017). Rankingen är baserad på ett jämställdhetsindex som under en tioårsperiod mätt utvecklingen inom jämställdhetsområdet. Sverige landade på 82,6 poäng av 100 poäng i indexet jämfört med EU-snittet på 66,2 poäng. Åsa Regner, Sveriges före detta jämställdhetsminister, menar i detta sammanhang att det Sverige gör är rätt men att regeringens mål om jämställdhet ännu inte är uppnått, vilket uppnås när kvinnor och män har samma rättigheter att forma samhället och sina egna liv.

Trots att Sverige har kommit långt inom jämställdhetsfrågan existerar det fortfarande löneskillnader och kvinnodominerade yrken värderas lägre än mansdominerade (Wahl et. al. 2011). Inom näringslivet är det fler män på högre positioner och det är även fler män än kvinnor som är egenföretagare. Mönster i relationen mellan kvinnor och män kallas inom forskningen för könsordningen. Den mest omtalade könsordningen är patriarkal vilken utmärks av att maktpositionerna domineras av män samt att män har större inflytande över samhället än vad kvinnor har.

Ur ett kvantitativt perspektiv innebär jämställdhet att sträva efter en jämn könsfördelning mellan kvinnor och män på exempelvis utbildningar, arbetsplatser och maktpositioner (Jämställ 2017). Detta uppnås när andelen kvinnor och män i en grupp är minst 40 procent vardera. Den kvalitativa jämställdheten fokuserar på kvinnor och mäns lika villkor och handlar om hur sociala strukturer inte förändras i samband med en jämn könsfördelning.

1.1 Bakgrund

Revisorsyrket har länge betraktats som ett yrke för män och i början av 2000-talet hade branschen den lägsta andelen kvinnor i framstående positioner (Wallerstedt & Öhman 2012). Forskning har även fastställt att kvinnor sällan blir befordrade till toppen inom de största revisionsbyråerna, även kallade "the Big Four" (Jeny & Santacreu-Vasut 2017). Idag anses revisionsbranschen ha en balans i könsfördelningen då Statistiska Centralbyrån (2016) i deras rapport från 2016 visar att det var 59 procent kvinnor inom revisorsyrket. Även om könsfördelningen är jämn, gäller det dock främst för de juniora nivåerna (Jonnergård, Stafudd & Elg 2010; Yrjö Collin, Jonnergård, Qvick, Silfverberg & Zabit 2007). När det rör sig om auktoriserade revisorer ser situationen däremot annorlunda ut. Av totalt 2 830 auktoriserade revisorer var 1 855 män samt 975 kvinnor, vilket innebär att andelen kvinnor enbart uppgår till 34 procent (Revisorsinspektionen 2018).

En prioriterad fråga för de flesta stora revisionsbyråer i dagens samhälle är jämställdhet (Lennartsson 2018). Branschtidningen Balans har publicerat en prognos om att kvinnligt delägarskap kommer uppgå till 40 procent år 2026, vilket flera av byråerna menar att de

kommer lyckas att uppfylla. Tidningen Balans undersökning visar att jämställdheten bland delägare de senaste åren haft en stor ökning mellan år 2010 och år 2017 då det förändrats från 15,5 till 22,57 procent. Den största tillväxten skedde under år 2016 och år 2017 med 2 procent per år. Trots denna ökning har utvecklingen bromsat under det senaste året och andelen kvinnor på delägarnivå är oförändrad jämfört med år 2017. Vidare visade undersökningen att det endast är en av de fem största byråerna i Sverige, Grant Thornton, som har en kvinnlig VD.

Kornberger, Carter och Ross-Smith (2010) menar att det idag finns mycket forskning om kvinnor och män i revisionsbyråer, som främst fokuserar på att direkt identifiera könsfördelningen och beskriva hur den ser ut, men att forskning gällande varför könsfördelning inom byråer existerar däremot är begränsad. De menar även att revisorsyrket är könsbestämt genom en manlig dominans. Inom revisionsbranschen är strukturer (Jonnergård, Stafudd & Elg 2010) samt normer och värderingar (Jonnergård, Stafudd & Elg 2010; Anderson-Gough, Grey & Robson 2005) uppbyggda utifrån ett manligt perspektiv. Enligt Jonnergård, Stafudd och Elg är även utvärderingar, som sker efter en revisor färdigställt ett uppdrag, uppbyggda och styrda av manliga normer. De manliga normerna samt värderingarna påverkar även informella och formella strukturer i branschen. Att strukturer är influerade av ett manligt perspektiv kan förklara varför könsfördelningen på en junior nivå är någorlunda jämn men ojämn på en delägarnivå. Utformningen av individens karriärutveckling är, enligt Huang, El-Khoury, Johansson, Lindroth och Sverke (2007), baserade på manliga arbetserfarenheter vilket missgynnar kvinnor då modellerna inte tar hänsyn till andra faktorer såsom att bilda familj vilket har en stor påverkan på en kvinnas karriär.

Baxter och Olin Wright (2000) samt Månsson, Elg och Jonnergård (2013) beskriver glastaket som en förklaring till varför kvinnor inte lyckas avancera i en organisation. Glastak är osynliga hinder vilka gör det svårare för kvinnor att avancera (Johnson Lewis 2017). Det kallas glas av anledningen att dessa hinder och barriärer inte alltid är synliga vilket gör att kvinnor inte är medvetna om dess existens förens de når dem. Kvinnor möter enligt Baxter och Olin Wright (2000) större motstånd än män att avancera till en högre nivå i den hierarkiska organisationen. Lyckas de avancera utsätts de för ytterligare hinder gentemot män i samma position. Månsson, Elg och Jonnergård (2013) poängterar även att svårigheterna kvinnor står inför i det tidiga stadiet av karriären därmed är en av orsakerna till att kvinnor hamnar efter män i karriärutvecklingen. Vidare beskriver Baxter och Olin Wright (2000) att könsdiskriminering angående befordringar går att se i alla nivåer av en hierarki men att den är mer intensiv på högre nivåer.

1.2 Problemdiskussion

Tidigare studier visar att det är svårt för byråerna att behålla kvinnor som innehar en högre position (Kornberger, Carter och Ross-Smith 2010). Det är oftast när kvinnor når dessa positioner som de, vanligtvis i 30-årsåldern, lämnar byrån. Att det är när kvinnor har avancerat till en högre position som detta sker, är problematiskt i och med att det är här byråerna beslutar vilka av de anställda som har möjlighet till högre avancemang. På den nivån

i organisationen blir det även tydligt att det finns könsformade hinder som kvinnorna måste ta sig igenom.

Idag ser unga kvinnor att de inte kan nå chefspositioner på grund av sitt kön (Callius 2017). Dock är det enligt Jusek (2017) lika viktigt för kvinnor som för män att göra chefskarriär. Om fler kvinnor avancerar till högre positioner, får högre lön samt mer ansvar i arbetslivet kommer det även att innebära en positiv utveckling för jämställdheten (Callius 2017). Att fler kvinnor blir chefer har även en betydelse vid rekrytering då man omedvetet väljer människor som är lika en själv (Eagly 2007). Kvinnor hjälper på så vis andra kvinnor in i branschen och till högre positioner. Eagly menar vidare att när individer når en chefsposition skiljer sig förväntningarna på de olika könen. Kvinnor förväntas inneha egenskaper såsom bland annat vänlighet och försiktighet. Utöver detta anses de ha huvudansvar för sin familj (Eriksson-Zetterquist, Kalling & Styhre 2015) och Dambrin och Lambert (2008) uttrycker att moderskap är synonymt med att hindra karriärutvecklingen för kvinnor inom revisionsyrket. Konflikten som uppstår mellan familjelivet och karriären är även högst i de stora revisionsbyråerna (Khelif & Achek 2017). Karaktärsdrag som förknippas med män är bland annat aggression och självsäkerhet (Eagly 2007) och det är även de maskulina kännetecken som är stereotypiska för den generella ledaren (Eagly 2007; Wilson 2010). Kvinnliga och manliga chefer skiljer sig inte när det kommer till attityder och erfarenheter (Wilson 2010). Parke (2012) menar på att företag som består av en bred och varierad styrelse medför bättre resultat än företag där styrelsen enbart består av män. Således handlar det inte om att bevisa att ett kön är bättre än det andra utan om att det är kombinationen som är väsentlig.

Enligt tidigare använd forskning i föreliggande studie anses revisionsbranschen på senare tid mer jämställd jämfört med tidigare år. Trots en ökning av den kvinnliga representationen inom branschen existerar det fortfarande få kvinnor på högre positioner. Revisionsbranschen är uppbyggd efter manliga värderingar och normer, vilket har fått en negativ påverkan på kvinnors positioner och utveckling i arbetslivet. Detta har även en effekt på strukturen vilket bland annat har skapat det så kallade glastaket. Det är tydligt att kvinnor har större svårigheter än män att nå högre positioner, vilket är anledningen till att denna studie ska undersöka hur strukturen inom revisionsbranschen påverkar kvinnors möjligheter att avancera. Med underlag av denna problematisering har följande frågeställning formulerats:

Hur påverkar strukturen inom revisionsbranschen kvinnors möjligheter att avancera inom revisorsyrket?

1.3 Syfte

Syftet med denna studie är att, utifrån ovannämnda problemdiskussion, öka förståelsen för hur revisionsbranschens struktur kan ligga till grund för varför det inte existerar fler kvinnor på högre positioner inom de största revisionsbyråerna i Sverige.

1.4 Avgränsning

För att besvara frågeställning samt syfte görs en avgränsning genom att studera de fem största revisionsbyråerna i Sverige. De utvalda byråerna är PwC, EY, Deloitte, KPMG samt Grant Thornton. Det görs även en geografisk avgränsning då utvalda respondenter endast arbetar i städerna Stockholm och Örebro. Ytterligare en avgränsning är att intervjuer genomförts med revisorer på olika nivåer och därmed inte någon delägare.

2. Teoretisk referensram

Detta kapitel behandlar jämställdhet, strukturella teorier samt den nyinstitutionella teorin, vilka ligger till grund för denna studie. Avslutningsvis presenteras en teoretisk syntes, vilket används för att analysera insamlade data.

2.1 Jämställdhet

Jämställdhet innebär att kvinnor och män inom alla områden i livet har lika möjligheter, rättigheter och skyldigheter (Sundgren Grinups & Forsberg u.å.). Tre huvudområden där jämställdhet är väsentligt är inom; utbildning och arbetsmarknad, familj och föräldraskap samt makt och inflytande. Det förutsätter därmed lika möjligheter till utbildning, arbete och utveckling inom arbetet samt en jämn fördelning av makt och inflytande. Arbetslivet i Sverige är inte jämställt (Regeringen 2015). Diskrimineringslagens mål är att arbeta mot diskriminering samt att främja lika möjligheter och rättigheter oavsett kön, i bland annat arbetslivet (SFS 2008:567). Kvinnor och män möter olika förhållanden och villkor beroende på var och vad de arbetar med samt om det är ett kvinno- eller mansdominerat yrke (Regeringen 2015). Att det är brist på jämställdhet i arbetslivet får konsekvenser både på individ- och samhällsnivå. Jämställdhet mellan könen och mångfald har positiva effekter på organisationer, institutioner och på ekonomin (Profeta 2017). Trots detta är kvinnor världen över underrepresenterade i beslutsfattande positioner. Att det är färre kvinnor i ledande roller går emot strategin om att utnyttja talanger för att gynna prestationer och affärer.

Jämställdhet kan delas in i två kategorier, kvalitativ och kvantitativ (Jämställ 2017). Kvantitativ jämställdhet innebär att sträva efter en jämn könsfördelning på utbildningar, arbetsplatser och på olika befattningsnivåer inom organisationer samt i samhället. En jämn könsfördelning råder när respektive kön är representerat till minst 40 procent. Kvalitativ jämställdhet handlar om normer, attityder och värderingar inom utbildning, arbetslivet och andra samhällsområden. Fokus ligger på kvinnor och mäns lika villkor. Det kvalitativa jämställdhetsarbetet berör sociala strukturer som inte förändras i samband med jämn könsfördelning. En förändring av den kvantitativa jämställdheten är inte möjlig utan en kvalitativ jämställdhet (Muhonen, Liljeroth & Scholten 2012). Att en organisation har en jämn könsfördelning på både chef- och medarbetarnivå betyder inte att den är kvalitativt jämställd. Genom att ta till vara på både kvinnors och mäns kunskaper, erfarenheter, synpunkter, värderingar samt livsvillkor påverkas sedan utformningen och utvecklingen av verksamheten vilket medför att man uppnår kvalitativ jämställdhet. Det handlar om att ifrågasätta normer som uppfattas som normala med hjälp av kunskaper och genusvetenskap.

2.2 Revisorsyrket

Revision består av faser som tillsammans bildar processen revisorn årsvis utför åt varje kund (E-conomic u.å.). Dessa är; planering av uppdrag, löpande granskning och internkontrollgranskning, bokslutsgranskning samt granskning av årsredovisning. En revisor arbetar med att granska företagsredovisningar, minska risken för väsentliga fel samt granska hur styrelser förvaltar organisationer de företräder (Iredahl u.å.). Revisorns uppgift är att lämna rapport över revisionen samt ge råd till kunden, exempelvis om hur de kan förbättra

sina rutiner. Syftet med revision är att öka trovärdigheten för företagets redovisning och förvaltning samt att öka företagets möjligheter till affärsvillkor.

Vid nyanställning finns det en tydlig utformning av revisorsassistentens väg till att bli auktoriserad revisor (Civilekonomerna u.å.). Auktoriserad revisor är en skyddad titel som kräver både en teoretisk och praktisk utbildning på sammanlagt åtta år. Den teoretiska utbildningen innebär en kandidatexamen inom ekonomi på 180 högskolepoäng. Därefter behövs en praktisk utbildning på tre år vilket sker under handledning av en auktoriserad revisor vilket vanligtvis innebär att arbeta som revisorsassistent. De återstående två åren fördelas på både teoretisk och praktisk utbildning.

2.3 Revisionsbranschen

Revisionsbranschen har en tydlig hierarkisk struktur med en bestämd karriärstege där dess struktur är allmänt känd inom branschen (Månsson, Elg & Jonnergård 2013). Det finns fem olika karriärsteg inom revisorsyrket; revisorsassistent, manager, auktoriserad revisor, senior manager och delägare (Axelsson 2017). Det tar cirka tio år att bli delägare oavsett hur duktig individen är och det är endast en av tio assistenter som tar sig hela vägen dit. Jonnergård, Stafsudd och Elg (2010) tar i sin artikel upp att storleken på revisionsbyrån har en koppling till individens ambitioner. De identifierade ett samband mellan att ju större byrå individen var anställd hos, desto högre ambitioner hade individen. Vidare ledde de högre ambitionerna till att individen var mer nöjd med sitt arbete samt byrån den var anställd hos. En förklaring till detta samband är att konkurrensen är mycket högre hos de större revisionsbyråerna.

Den svenska revisionsbranschen anses som mansdominerad där informella och formella strukturer är uppbyggda utifrån manliga värderingar (Jonnergård, Stafsudd & Elg 2010). Vardagliga normer samt tillvägagångssätt inom organisationer grundar sig på manliga värderingar vilket ofta försvårar det för kvinnor. Jonnergård, Stafsudd och Elg har undersökt prestationsutvärderingar som revisorer genomgår efter varje avslutat uppdrag. De menar att en nackdel för kvinnor är att utvärderingen är baserad utifrån det manliga perspektivet vilket innebär att kvinnor och män uppfattar dessa utvärderingar annorlunda.

Anderson-Gough, Grey och Robson (2005) menar att normer angående antagande om individers livssituationer inom en organisation utgår från det manliga perspektivet. Revisionsassistenter förväntas vanligtvis arbeta övertid då yrket är tidskrävande samt att de förväntas medverka vid nätverksträffar vilket då går ut över deras fritid. Vidare är organisationer en del av ett samhälle vilket medför samhällsenliga normer och värderingar om exempelvis familjeroller. Organisationer påverkas av sin omgivning och om manliga normer samt värderingar är synliga i en viss del av samhället kommer det leda till att fler glastak samt hierarkiska segregationer skapas (Khelif & Achek 2017). Kornberger, Carter och Ross-Smith (2010) påstår dock att debatten om att kvinnor eftersträvar flexibilitet i sitt yrke i sig är normen i organisationsmiljöer.

2.4 Strukturella teorier

Nedan presenteras de teorier vilka ingår i studiens strukturella teorier.

2.4.1 Struktur

Inom forskning av organisationer existerar två begrepp; social struktur och organisationsstruktur (Wahl et. al. 2011). Social struktur förklaras som mönster av social samverkan, regler för hur individer uppför sig samt accepterade normer. Med organisationsstruktur menas fördelning av arbetsuppgifter och samordning av arbete för att nå organisatoriska mål. De organisatoriska strukturerna som fördelning av arbetsuppgifter, precisering av ansvar och positioner samt grad av specialisering definierar förväntningarna på hur en person ska uppträda. Skillnader om vad som anses vara kvinnliga och manliga arbetsuppgifter har framställts över hela den svenska arbetsmarknaden utifrån faktorerna lön, ansvar och status. En anledning till att kvinnor till större del arbetar med kvinnor och män med män är då de erbjuds, väljer och arbetar inom vissa yrken tillhörande specifika näringsgrenar.

Vidare medför organisationsstrukturer begränsningar för kvinnors möjligheter då kvinnor vanligtvis befinner sig i underordnade positioner som kännetecknas av en begränsad rörlighet samt möjlighet att utvecklas (Kanter 1977). I sin studie presenterar Kanter en strukturell modell som fokuserar på tre faktorer vilka bidrar till kvinnor och mäns olika förutsättningar i organisationer. Dessa faktorer är möjligheter, makt och antal. Möjligheter handlar om kvinnor och mäns olika positioner och hur det påverkar möjligheten till att utvecklas och göra karriär. Makt handlar om olika förutsättningar mellan kvinnor och män när det kommer till inflytande vid beslutsfattande samt utövande av makt. Antal handlar om förhållandet mellan antalet kvinnor och män inom organisationen, att tillhöra en majoritet eller en minoritet.

Enligt Acker och Van Houten (1974) förekommer det könsstrukturer i organisationer vilka innebär en segregering mellan kvinnliga och manliga arbeten. En hierarkisk ordning av dessa arbeten bidrar till att män har högre positioner än kvinnor och att män på så vis inte borde ta order från kvinnor. Resultatet av detta blir att män innehar mer makt än kvinnor inom organisationer. Att män vanligtvis besitter ledande roller och maktpositioner har bidragit till att organisationsstudier har utgått från ett manligt perspektiv.

2.4.2 Vertikal könssegregering

Arbetsmarknaden i Sverige beskrivs som segregerad där en central dimension är vertikal segregering (Wahl et. al. 2011; Utredningen om fördelningen av ekonomisk makt och ekonomiska resurser mellan kvinnor och män 1997). Effekter av en segregerad arbetsmarknad är exempelvis att kvinnor och män innehar olika positioner inom ett yrke, att de har olika arbetsuppgifter samt att deras utvecklingsmöjligheter skiljer sig åt (Wahl et. al. 2011). Den vertikala segregeringen visar att kvinnor och män systematiskt inte når lika långt i sina karriärer vilket beror på att kvinnor och män inte avancerar på lika vis. Det leder vidare till att kvinnor ofta innehar positioner på lägre och mellannivåer medan männen förekommer på mellannivåer samt toppositioner. Det handlar således om en hierarkisk arbetsfördelning mellan kön i olika organisationer (Wahl et. al. 2011; Utredningen om fördelningen av

ekonomisk makt och ekonomiska resurser mellan kvinnor och män 1997). De formella hindren som existerat för kvinnor gällande intåg på arbetsmarknaden är idag betydligt färre. Något som dock är oförändrat över tiden är att det existerar en arbetsfördelning som skiljer mellan de båda könen, samt att aktiviteter utförda av kvinnor får en lägre status (Utredningen om fördelningen av ekonomisk makt och ekonomiska resurser mellan kvinnor och män 1997).

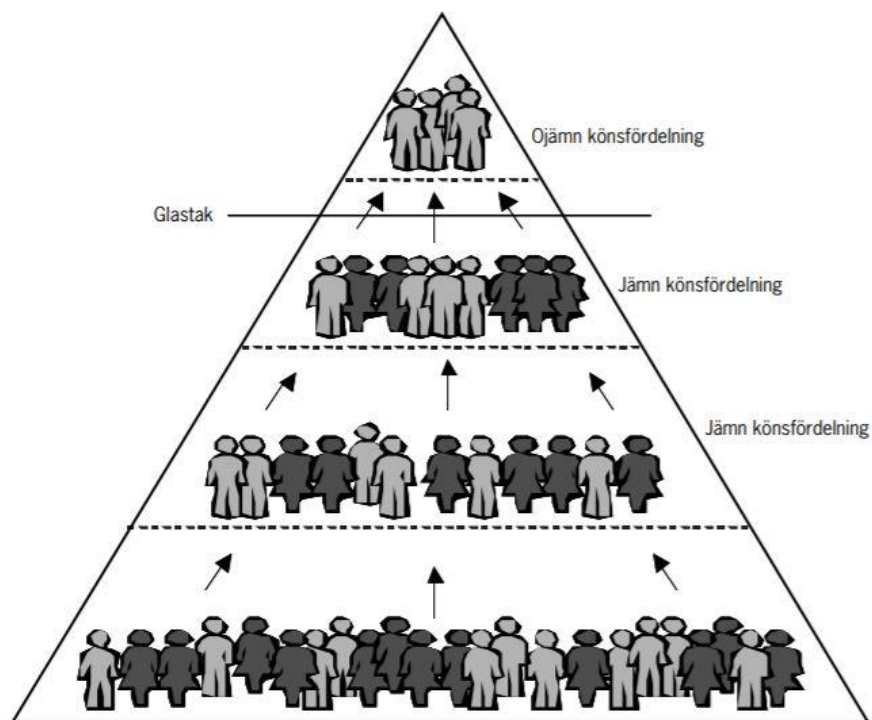
2.4.3 Familjelivets påverkan på karriären

Brown (2010) hävdar att kvinnor med en hög position i en organisation ofta beslutar att söka sig till nya, mindre krävande, positioner alternativt att de byter karriär efter de bildat familj. De som behåller sin ursprungliga roll kämpar sedan för att få tillräckligt med tid för familjen samtidigt som de fortsätter sin professionella karriär. Brown poängterar vidare att majoriteten av tillfrågade kvinnor i studien påpekar personliga och familjerelaterade orsaker som det största hindret för avancemang. Parke (2012) instämmer med Brown om att företag har svårt att behålla kvinnor när de blir gravida och ännu svårare att behålla dem när de bildat familj. Det är i detta skede kvinnor försöker balansera sin tid mellan arbete och familj.

Kvinnor lämnar ofta yrket under de högre stegen i karriärstegen, närmare bestämt när de uppnått senior manager (Parke 2012). Parke menar ytterligare att kvinnor lämnar ett företag då organisationen misslyckas med att hjälpa sina anställda att ta sig igenom förändringsfasen av att bli förälder och starta familj. Ytterligare forskning kring att kvinnor lämnar företag på senior managernivå bidrar Kornberg, Carter och Ross-Smith (2010) med. De identifierar även familjelivet som en direkt anledning till varför kvinnor lämnar yrket. Att kombinera familjrollen med arbetsrollen har visats vara betydelsefullt för kvinnor då de utöver rollen som mor behöver intellektuell stimulans i sitt liv, vilket de får ut av sitt arbete (Grady & McCarthy 2008). Kombination av rollerna bidrar således till ökad livskvalité genom en bättre livstillfredsställelse.

2.4.4 Glastak

Nationalencyklopedin definierar begreppet glastak som en "omärklig social barriär som hindrar kvinnor att nå högre poster" (Nationalencyklopedin u.å.). Begreppet glastak syftar på osynliga hinder kvinnor kommer i kontakt med när de försöker avancera karriärmässigt (Boschini 2004). Barriären beskrivs som ett osynligt tak vilket hindrar kvinnor från att avancera till de allra högsta positionerna av företagspyramiden. Anledningen till att det förknippas med glas och att vara osynligt, är att kvinnorna inte alltid är medvetna om att hindret existerar fören de når taket (Johnson Lewis 2017). Glastaket är inte ett specifikt hinder vid ett specifikt ögonblick, utan uppträder vid flera olika tillfällen och i varierande former (Oakley 2000). Det kan exempelvis förekomma glastak i löneutvecklingen (Boschini 2004), vilket stöds av statistik från Statistiska centralbyrån (2016) där det framgår att kvinnliga revisorer i genomsnitt tjänar 40 500 kronor per månad medan de manliga revisorerna har en genomsnittslön på 45 600 kronor. Glastaket kvarstår trots att kvinnors arbetskraftsdeltagande varit hög under decennier samt att en stor andel kvinnor i olika åldrar idag är välutbildade (Berge 2013). Boschini (2004) menar vidare att det som skapar glastaket snarare är arbetsgivarnas sätt att värdera kvinnor och mäns kompetens än att kvinnor och män skulle besitta olika kompetensprofiler.



Figur 1: Illustration av glastaksmetaforen. Källa: Boschini (2004, s.77)

Revisionsbranschen är en bransch där könsfördelningen är jämn på juniöra nivåer medan männen har en tydlig majoritet på högre nivåer (Jonnergård, Stafudd & Elg 2010; Yrjö Collin et. al. 2007). Figur 1 visar hur en sådan organisation ser ut där män är överrepresenterade på högre nivåer trots en jämn fördelning på nivåerna under (Boschini 2004). Bilden illustrerar hur glastaket agerar som ett hinder innan de absoluta toppositionerna där kvinnor har det svårare att ta sig igenom. Figuren visar att anledningen till att kvinnor är underrepresenterade högst upp inte bör bero på brist av kvinnor med rätt kompetens, då det är jämnt fördelat mellan könen hela vägen fram till glastaket. Utifrån att studera figuren menar Boschini att det kan vara lätt att dra slutsatsen att kvinnor inte vill ta sig högre upp eller att det handlar om diskriminering, men att det inte finns någon fastställd förklaring till varför glastaket existerar eller vad som krävs för att ta bort det. Det som går att konstatera är enbart det faktum att glastaket måste försvinna för att det ska kunna vara en jämn könsfördelning i toppen av organisationer.

2.4.5 Pipelinet teorin

Pipelinet teorin innebär att jämställdhet mellan kvinnor och män på högre positioner i en organisation kommer uppnås när tillräckligt tid ges samt när en betydande andel kvinnor når en managerroll (Ezzedeen, Budworth & Baker 2015). Pipeline innebär att individer tar sig igenom ett metaforiskt rör på vägen till toppositioner. Fler kvinnor på mellannivåer leder till en effekt av att det metaforiska röret blir fullt och att vissa kvinnor på så vis drivs upp till högre nivåer. Pipelinet teorin undersöker även förmågan att förhandla och förstå företagskulturen i relation till hur kvinnors chanser till avancemang kan undersökas (Miller & Morris 2009). Miller och Morris menar vidare att det finns många välutbildade kvinnor i det

metaforiska röret med kompetens för att kunna konkurrera om toppositioner ifall möjligheten uppstår.

Inom pipelineteorin finns det ett fenomen som benämns leaky pipeline vilket är en företeelse där kvinnor tenderar att sluta från sitt arbete alternativt bestämma sig för att sakta ner och inte längre sträva efter att klättra på karriärstegen (Avin, Mathieu, Keller, Peleg, Lotker & Pignolet 2015). Kvinnor anses istället välja att investera mer tid i familjelivet.

Schweitzer, Ng, Lyons och Kuron (2011) menar att underrepresentationen av kvinnor i mansdominerade yrken beror på att det är färre kvinnor som tar sig in i de branscher där män dominerar. Kvinnor och män träder in på olika villkor vilket innebär att de enligt pipelineteorin befinner sig inom olika metaforiska rör. Detta kan förklaras genom kulturella och strukturella systematiska faktorer, såsom historiska stereotypiska könsroller, vilka indikerar att vissa arbeten är mer manliga och vissa mer kvinnliga. En nackdel med pipelineteorin är att den inte tar hänsyn till att förväntningar mellan kvinnor och män kan skilja sig.

2.5 Nyinstitutionell teori

Det nyinstitutionella perspektivet fokuserar på organisationsstrukturer och processer inom organisationsfält (Eriksson-Zetterquist, Kalling & Styhre 2015). Till skillnad från den tidiga institutionella teorin där den enskilda organisationen och dess omgivning är i fokus, fokuserar den nyinstitutionella teorin istället på de organisationer vilka är verksamma inom samma fält.

Institution är en benämning inom samhällsvetenskapen på de normer och regler som strukturerar mänskligt handlande vilket i sin tur skapar bestående eller återkommande beteendemönster (NE u.å.). Lindkvist, Bakka och Fivelsdal (2014) beskriver fyra karaktäristiska drag som tillsammans bildar processen som leder till att institutioner existerar. Dessa fyra drag består av en ökad interaktion mellan organisationer inom samma fält, att tydligt definierade dominansstrukturer växer fram, att strömmarna av information mellan organisationer inom samma fält ökar samt att organisationerna inom fältet involverar sig i samma typer av aktiviteter. Dessa karaktäristiska drag kommer över tid leda till att organisationer inom samma fält alltmer liknar varandra. Denna konsekvens, att alla organisationer inom ett fält efterliknar varandra, förklaras med hjälp av begreppet isomorfism (Eriksson-Zetterquist, Kalling & Styhre 2015). Det existerar tre olika former av isomorfism, varav den här studien kommer att fokusera på imiterande samt normativ isomorfism.

Isomorfism

Den imiterande isomorfismen innebär att organisationer efterhärmar varandra (Lindkvist, Bakka & Fivelsdal 2014; Eriksson-Zetterquist, Kalling & Styhre 2015). Den handlar om hur de mindre framgångsrika organisationerna imiterar de framgångsrika organisationerna med syftet att erhålla motsvarande legitimitet.

Den andra formen av isomorfism denna studie behandlar är normativ isomorfism, som främst har sitt ursprung från professionalisering (Lindkvist, Bakka & Fivelsdal 2014; Eriksson-Zetterquist, Kalling & Styhre 2015). Eriksson-Zetterquist, Kalling och Styhre beskriver även hur det blir vanligare att anställa individer med professionell utbildning, vilket leder till att organisationer standardiseras då anställda besitter lika utbildning och skapar lika nätverk. Med hjälp av dessa nätverk behåller de sin kunskap samtidigt som de tillsammans sprider nya idéer inom den egna gruppen, vilket i sin tur sprids till de organisationer de själva arbetar inom.

2.6 Teoretisk syntes

För att kunna undersöka hur strukturen inom revisionsbranschen påverkar kvinnor att avancera som revisorer har ovanstående teorier och begrepp valts ut. Teoretiska referensramen består av tre huvudsakliga områden; jämställdhet, strukturella teorier samt nyinstitutionell teori. Utifrån dessa områden har det sedan valts ut fem begrepp som empiri och analys kommer utgå ifrån; jämställdhet, struktur, glastak, pipeline samt isomorfism.

Vid analys av primär- och sekundärdata kombineras denna data med de strukturella teorierna samt den nyinstitutionella teorin, för att skapa förståelse kring skillnader mellan hur kvinnor och män inom revisionsbranschen upplever deras avancemangsmöjligheter. Den existerande hierarkin mellan könen grundar sig i att mannen utgör normen för det normala samt de sociala ordningarna i samhället. Dessa hierarkier i kombination med manliga normer och värderingar som existerar i dagens samhälle, utgör tillsammans strukturella hinder inom organisationer. I denna studie ska detta användas för att undersöka vilka normer som upplevs hos de utvalda revisionsbyråerna samt om det påverkar kvinnors avancemangsmöjligheter.

Strukturen inom revisionsbranschen kommer undersökas utifrån de strukturella teorierna samt den nyinstitutionella teorin i kombination med jämställdhet för att analysera insamlad empiri. Vidare bidrar detta till förståelse om hur strukturen kan påverka kvinnors möjligheter till avancemang inom revisionsbyråer. Begreppen glastak och pipeline används vid identifiering av strukturella hinder samt fungerar som stöd i analysen kring hur avancemangsmöjligheter upplevs av de anställda. Pipelineteorin används för att skapa förståelse för varför kvinnor är underrepresenterade på högre positioner samt om det finns övriga faktorer förutom familjelivet som påverkar varför de eventuellt lämnar sitt yrke. Efter skapad förståelse över hur de anställda upplever revisionsbranschen används den nyinstitutionella teorin vid identifieringen av eventuella mönster kring struktur och jämställdhet. Begreppet isomorfism ska användas vid analys av identifierade mönster för att undersöka om de är kopplade till en specifik byrå eller gemensamma för branschen.

3. Metod

I föreliggande studie används kvinnligt och manligt som en böjning av orden kvinna och man. Det syftar således på könen och inte huruvida man är som person.

I nedanstående kapitel presenteras studiens val av metod. Kapitlet inleds med en genomgång av vilken metod som användes vid insamling av data, samt hur denna data har bearbetats. Sedan presenteras vilken analysmetod som använts vid analys av insamlade data. Kapitlet avslutas med en metodreflektion.

3.1 Undersökningsmetod

Utgångspunkten i denna studie har varit utifrån en kvalitativ forskningsmetod, där ord värdesätts mer än siffror (Bryman & Bell 2015). Tyngden i metoden ligger på att förstå hur individer tolkar sin sociala verklighet vilket är av relevans i denna studie där det undersökts hur förutsättningarna inom revisionsbranschen upplevs av de anställda istället för hur situationen faktiskt ser ut. För att förstå hur de anställda upplever vissa faktorer har en fallstudie genomförts där fler än ett fall studerats. Fallstudier anses användbara då det studeras hur ett specifikt fall upplever utvalda faktorer (Bryman & Bell 2015). Att studera mer än ett fall gör det sedan möjligt att se likheter i de olika fallen samt om något skiljer sig åt vilket medför en bättre förståelse över det utvalda området. Fem revisionsbyråer valdes således ut där ett urval av respondenter gjordes. Dessa respondenter skulle i sin tur medverka i individuella intervjuer. Strukturen gällande utvalda intervjuer var i detta fall semistrukturerade intervjuer då fler revisionsbyråer och individer skulle studeras vilket kräver en viss struktur för att möjliggöra efterföljande jämförelser.

En fördel med den kvalitativa datainsamlingen är därmed att respondenten inte får standardiserade frågor med fasta svarsalternativ (Jacobsen (2017). Istället framförs den riktiga förståelsen och en mer nyanserad bild av ett fenomen eller en situation, vilket ger stor relevans till den data som samlas in. Jacobsen förklarar även hur flexibiliteten hör ihop med kvalitativa ansatser, där processen är interaktiv, vilket gör det möjligt att gå tillbaka och justera problemställning, undersökningsdesign, datainsamlingsmetod och analys under undersökningens gång. I den här studien var det av relevans då den grundar sig i vetenskaplig forskning. Beroende av tillgänglig forskning har därmed studiens struktur förändrats med tid. Detta var till fördel jämfört med om en kvantitativ forskningsmetod tillämpats, där möjligheten till uppföljnings- och sonderingsfrågor utesluts vilket minskar flexibiliteten (Bryman & Bell 2015). Även om ett flexibelt arbetssätt applicerades, följdes en plan för att bibehålla viss struktur. Med hjälp av den kvalitativa forskningsmetoden var denna plan interaktiv och möjliggjorde justeringar under processens gång. Att följa en plan på detta vis, är något Jacobsen (2007) poängterar är vanligt inom den kvalitativa forskningen.

I denna studie har subjektivitet undvikits genom att urvalet av respondenter endast består av individer utan tidigare personlig koppling till studiens författare. Detta då Bryman och Bell (2015) beskriver subjektivitet som kritik mot kvalitativ forskning. Kritiken innebär att

resultaten bygger på forskarnas ostrukturerade uppfattningar om vad som är viktigt och relevant samt på personliga förhållanden som kan skapas med undersökningspersonerna.

Kvantitativa forskare anser att kvalitativa forskare startar på ett mer öppet sätt och preciserar frågan allteftersom vilket leder till otydlighet i problemformuleringen, frågeställningar och anledning till varför ett ämne valts (Bryman & Bell 2015). Denna risk för otydlighet var inget som ansågs hindrande då det öppna förhållandesättet istället möjliggjorde flexibilitet vilket värderades högre.

3.2 Litteratursökning

Med en fastställd undersökningsmetod påbörjades datainsamling inom det valda området från databaser samt litteratur. Insamling av befintlig forskning i form av vetenskapliga artiklar skedde via elektroniska databaser då det är en värdefull utgångspunkt gällande tidskriftsartiklar (Bryman & Bell 2015). Den databas som främst användes var Google Scholar och i vissa fall användes databasen Emerald Journals direkt istället för att gå via Google Scholar. Nyckelord vid sökningar har omfattat: gender audit firms, auditing firms gender barriers, glass-ceiling hypothesis, pipeline theory gender, working mothers audit firms samt female leadership.

3.3 Val av ämne samt fallföretag

För att välja ett ämne att studera undersöktes tidigare forskning inom ett allmänt forskningsområde som var av intresse (Bryman & Bell 2015). Det framgick att det existerade ett flertal studier gällande könsfördelning inom revisionsbyråer samt att en majoritet av dem behandlade frågan varför kvinnor är underrepresenterade på höga positioner. Informationen den tidigare forskningen gav i samband med ett ständigt aktuellt ämnesområde gällande jämställdhet präglade därför studien och det valdes att undersöka hur strukturen inom revisionsbranschen påverkar kvinnliga revisorers avancemangsmöjligheter.

En fallstudie utfördes därför på de fem största revisionsbyråerna i Sverige, då det genomförts en ingående studie av ett fåtal undersökningsenheter med syftet att förstå hur det ser ut på varje enskild byrå (Jacobsen 2017). De utvalda fallföretagen är PwC, EY, Deloitte, KPMG och Grant Thornton. Företagen är ledande inom revisionsbranschen och fyra av företagen tillhör det så kallade "The Big Four" vilket innebär att de är de största internationella revisionsorganisationerna i världen (Jeny & Santacreu-Vasut 2017). Grant Thornton ingår inte i "The Big Four" men är ett av Sveriges snabbast växande revisions- och konsultföretag (Grant Thornton u.å.). Gemensamt för byråerna är att de alla påstår att jämställdhet är en prioriterad fråga (Lennartsson 2018). Arbetet kring denna fråga var av relevans i denna studie då den undersöker hur strukturen påverkar kvinnors avancemangsmöjligheter.

3.4 Sekundärdata

Men hjälp av sekundärdata baserad på information insamlad av andra individer har det skapats en helhetsbild av det valda ämnesområdet (Bryman & Bell 2015). Sekundärdata i denna studie består av information från de valda företagen. Från varje företag presenteras

statistik över antalet anställda, antal kontor i Sverige samt könsfördelningen för de beslutsfattande positionerna. Då denna information fanns tillgänglig gav användning av sekundärdata möjlighet till kvalitativt bra data för mindre tid jämfört med om primärdata insamlats. Sekundärdata är av relevans i denna studie för att få den verkliga könsfördelningen inom varje företag för att sedan jämföra med hur respondenterna upplever det.

3.5 Val av respondenter

Målinriktat urval är vanligt när det kommer till kvalitativa undersökningar (Bryman & Bell 2015). I samband med målinriktat urval väljs individer och organisationer utifrån den relevans de har för studien när det gäller förståelse av en eller annan social företeelse. Denna studie har begränsats genom att undersöka fem olika revisionsbyråer och studien är byggd på intervjuer från 13 respondenter, varav fyra kvinnor och nio män. De utvalda respondenterna har arbetat olika antal år och har olika positioner inom de utvalda byråerna. Tre kvinnor samt sju män besitter en assistentposition, medan en kvinna samt två män har en managerposition. Gemensamt för alla respondenter är att de arbetar med revision. Genom att intervjua både kvinnor och män ges en bredare bild och det blir möjligt att identifiera om det existerar några skillnader mellan könen. I denna studie har respondenterna delats in i två yrkeskategorier (tabell 1) baserade på hur många år de arbetat inom branschen samt deras nuvarande position då dessa två faktorer är kopplade till varandra i revisionsbranschen.

Syftet med målinriktat urval är att på ett strategiskt sätt välja relevanta deltagare för de forskningsfrågor som formulerats (Bryman & Bell 2015). Alternativa metoder vid urvalet, exempelvis i form av mer slumpmässigt utvalda respondenter, hade kunnat användas men målinriktat urval ansågs vara den mest lämpade metoden för denna studie. Då revisorer har ett tidspressat schema lämpar sig målinriktad urval i denna studie då endast personer som är relevanta för forskningsfrågan blir tillfrågade. Därmed störs inte fler individer än nödvändigt från sina arbetsuppgifter. Genom att välja respondenter kan man spegla variationen som finns i urvalsgruppen så att respondenterna skiljer sig från varandra när det gäller egenskaper och andra viktiga aspekter. Anledningen till att ha olika åldrar och nivåer är för att få med variationen i urvalsgruppen.

Tabell 1. Kategorisering av respondenter utifrån yrkeskategorier

Yrkeskategori 1	Yrkeskategori 2
Revisorsassistent (År 1–3)	Manager (År 4 →)

För att säkerhetsställa tillfrågade respondenternas trygghet har det även gjorts ett övervägande där det fastställdes att samtliga tillfrågade skulle vara anonyma samt avidentifierade. Respondenterna informerades om detta vid kontakt där även hänsyn togs till övriga önskemål. Med hjälp av kategoriseringen från tabell 1 har respondenterna blivit tilldelade varsin yrkeskategori för att möjliggöra mönster och samband mellan dem trots anonymitet. För att behålla de intervjuade anonyma beslutades det dessutom att fallföretagen skulle vara anonyma vid empiri samt analys. Genom anonymitet och avidentifiering elimineras risken att

individer samt platser blir identifierade, vilket är av vikt i en kvalitativ studie för att individer inte ska få konsekvenser av sitt deltagande (Bryman & Bell 2015).

3.5.1 Intervjuer

Studiens empiri grundar sig i kvalitativa intervjuer då studien fokuserar på den intervjuades ståndpunkter (Bryman & Bell 2015). Fördelar med kvalitativa intervjuer är enligt Bryman och Bell att det ger mer kunskap av vad intervjupersonen upplever som viktigt och relevant samt gör det möjligt att ställa eventuella följdfrågor, medan de kvantitativa intervjuerna är mer låsta i sin struktur. Det finns två typer av kvalitativa intervjuer, ostrukturerade och semistrukturerade, där denna studie har använt en semistrukturerad intervjuform. Detta valdes då det skapades ett manus att utgå ifrån (bilaga 1), men som inte alltid behövde följas slaviskt. En annan vanlig anledning till att välja en semistrukturerad intervjumetod är om det är en flerfallstudie, då det krävs en viss struktur för att det sedan ska gå att jämföra svaren mot varandra.

Den datainsamlingsmetod som användes för att genomföra dessa semistrukturerade intervjuer var ett flertal individuella intervjuer med revisorer på några av Sveriges ledande revisionsbyråer. Individuella intervjuer är lämpliga vid mätning av individuella synpunkter på ett speciellt fenomen eller liknande (Jacobsen 2017), vilket i denna studie använts för att få en bild av hur de anställda själva ser på sina karriärmöjligheter inom revisionsbyråerna. Intervjufrågorna formulerades för att ge mer öppna intervjuer där respondenten fritt kan beskriva sin uppfattning av ett fenomen (Lantz 2013). I dessa typer av intervjuer tillåts respondenten beskriva sin verklighet och de sammanhang som individen anser vara betydelsefulla i sammanhanget. Detta ger data som ökar förståelsen för hur enskilda individen uppfattar olika fenomen, vilket var relevant i denna studie för att få individernas egna upplevelser av exempelvis könsfördelningen då det redan fanns tillgänglig data om den ojämna fördelningen på högre positioner.

3.5.2 Semistrukturerad intervju

Ett flexibelt tillvägagångssätt tillämpades angående utförandet av intervjuer, då kvalitativa undersökningar är flexibla till sin natur. Idag finns det ett flertal kommunikationskanaler att välja mellan (Jacobsen 2017) vilket bidrar till att tre olika kanaler användes i denna studie. Den kanal som främst användes var mail där det först skickades ut intervjufrågor till respondenterna som sedan kompletterades med ytterligare frågor. Mail var till fördel att använda då ett antal av respondenterna var geografiskt isolerade samt att revisorer har ett väldigt tidspressat schema. Andra fördelar med denna kanal är att intervju svaren kommer färdigtranskriberade och färdiga att tydligt jämföra med varandra (Jacobsen 2017). Att intervju via mail innebär även att respondentens svar inte blir påverkade av intervjuaren. Nackdelar med denna intervjutyp är att det kan ta lång tid från att frågor skickas ut till att svar kommer in. I och med att intervjuaren har en låg påverkan på respondenten innebär det även att intervjuaren inte har samma kontroll över intervjusituationen. Dessa mailintervjuer har kombinerats med ett par telefon och ansikte-mot-ansikte-intervjuer. Fördelar med dessa intervjutyper är enligt Jacobsen (2017) att det blir bättre flyt i samtalet, det går inte lång tid

mellan frågor och svar, samt att muntlig framställning blir mer utförlig och nyanserad. En nackdel med dessa två senare nämnda typerna är dock att de är mer tidskrävande, då det krävs planering av möte för att passa båda parter samt eventuell tid till att ta sig till bestämd mötesplats vid en ansikte-mot-ansikte-intervju.

För att skapa pålitlighet har samtliga telefon- och ansikte-mot-ansikte-intervjuer spelats in och sedan transkriberats (Bryman & Bell 2015). Transkribering av intervjuer underlättar analysen då det finns möjlighet att upprepade gånger återgå till intervjumaterialet istället för att endast ha det memorerat från intervjutillfället. En nackdel med denna metod är att den är tidskrävande, men i denna studie ansågs inspelning och transkribering underlätta analyskapitlet. En annan anledning till att det valdes trots omfattande tidsåtgång var då det endast genomfördes ett mindre antal telefon- och ansikte-mot-ansikte intervjuer jämfört med mailintervjuer.

3.6 Operationalisering

En operationalisering har utformats utifrån den teoretiska referensramen för att skapa en intervjuguide. Operationaliseringen fungerar som en instruktion kring klassificeringen av olika enheter som är av relevans att mäta utifrån studiens syfte (Lantz 2013). Syftet med operationaliseringen var att koppla teori och begrepp till intervjufrågor, för att tydligt klargöra frågornas relevans och vad de förväntas besvara.

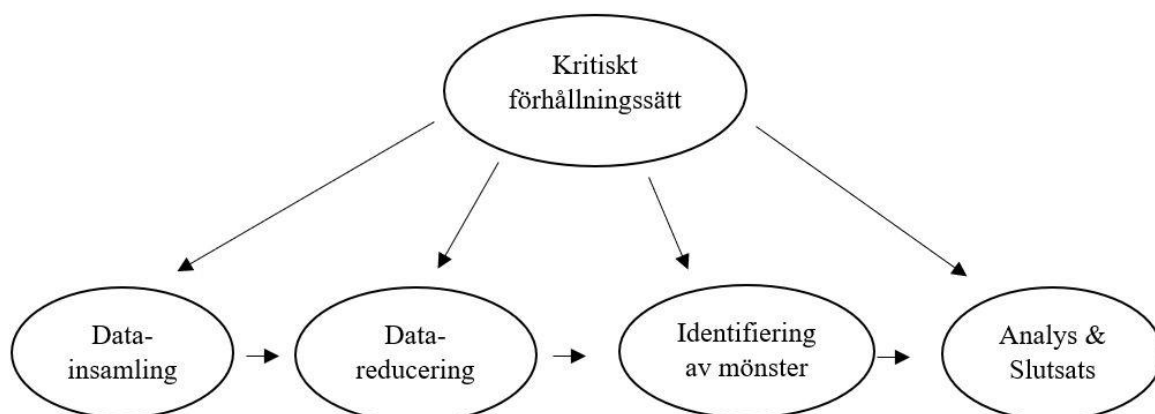
Tabell 2. Operationalisering

Nr. Fråga	Syfte med fråga	Teorier för att tolka svaret på frågan	Begrepp
Bakgrund			
1	Skillnader i uppfattning mellan könen		
2	Se skillnader mellan byråerna	Nyinstitutionell	Isomorfism
3–5	Se om familjesituationen påverkar karriären	Strukturell teori	Pipeline
Karriär			
6–8	Se hur stor insikt de har inom branschen/företaget		
9	Få en inblick i hur strukturen ser ut i de olika företagen	Nyinstitutionell	Isomorfism, Struktur

10	Se om strukturen hindrar avancemang	Strukturella teorier	Glastak, Pipeline, Struktur
11	Hur de upplever skillnader i avancemang mellan kvinnor och män	Strukturella teorier	Glastak, Jämställdhet, Pipeline
12	Se om det finns hinder som inte nämnts i tidigare studier		
Mål			
13	Se om ambitionen skiljer sig åt mellan kvinnor och män	Strukturell teori	Pipeline
14–16	Få insikt i de anställdas uppfattning av deras avancemangsmöjligheter	Strukturell teori	Glastak, Struktur
Arbetsplats			
17	Få insikt i hur de upplever jämställdhet på sin arbetsplats	Strukturell teori	Glastak, Jämställdhet
18	Se om jämställdhet har någon påverkan på normer		Jämställdhet, Struktur

3.7 Databearbetning och Analysmetod

Som nämnt i tidigare avsnitt, bestod datainsamlingen i denna studie av insamling av primär- samt sekundärdata. För att tydligare förstå vilken information som skulle utgöra studiens rådata samt för att skapa en mall kring hur insamlade data skulle reduceras och analyseras, utvecklades en modell för bearbetningen av data (se Figur 2).



Figur 2: Modell för bearbetning av data. Källa: Egenkonstruerad

Första steget i bearbetningsprocessen bestod av att reducera den datamängd som samlats in till det som var till användning i efterföljande analys (Lantz 2013). Detta urval, med systematiskt utvald information, består av den data som var relevant för att besvara studiens frågeställning och är det som menas med rådata. Förutom att välja ut samt välja bort information från insamlad datamängd, bestod datareduceringen av att förenkla och abstrahera rådata med syftet att fördjupa förståelsen av detaljerna. Utan denna förenkling och abstrahering finns det risk att enstaka ord eller påståenden får för stor tyngd, vilket i sin tur försvårar sammanställningen, jämförelsen samt förståelsen av data.

Efter att ha identifierat och bearbetat rådata bestod nästa steg av att identifiera mönster, exempelvis kring hur olika aspekter beskrivs av respondenterna, för att få en helhetsbild (Lantz 2013). För att tydligare kunna identifiera dessa mönster, gjordes en sammanställning av insamlade data i en enklare tabell vilket även möjliggjorde att vidare i studien nå fram till en slutsats.

Det sista steget i bearbetningsprocessen bestod av att kritiskt granska de slutsatser som dragits och studera studiens tillförlitlighet och giltighet (Lantz 2013). I detta steg granskades bearbetningsprocessen för att pröva värdet, som är förknippat med resultatens praktiska nytta samt vad resultaten kan användas till, av de slutsatser som dragits. Då värdet av studiens resultat beror på tillförlitligheten i datainsamlingen, hur data reducerats och tolkats, tillämpades en kritisk granskning på samtliga delar i bearbetningsmodellen (se figur 2) kontinuerligt under arbetets gång.

I föregående kapitel utformades en teoretisk syntes där fem begrepp valdes ut; jämställdhet, struktur, glastak, pipeline och isomorfism. Dessa begrepp kommer därmed utgöra strukturen för studiens empiri- samt analyskapitel. Metoden som valdes för analyseringen av data var en kvalitativ analysmetod. Valet av metod baserades på att studien ständigt pendlar mellan att undersöka enskilda individers upplevelser samt vilka mönster som kan identifieras från intervjuerna (Jacobsen 2017). För att skapa en helhetsbild sammanställdes intervjuerna så att mönster, likformighet och avvikelser kunde urskiljas. Vidare handlar metoden om att reducera delar av en text till beståndsdelar, i detta fall de utvalda begreppen, vilka kopplas samman med syftet att förstå de enskilda delarna utifrån helheten som skapas. Respondenternas svar studerades noga och reducerades sedan för att inte gå miste om relevanta mönster, vilket Lantz (2013) menar genom att den kvalitativa analysmetoden bidrar med förståelse över samband som kan döljas i intervjusvar.

För att kunna analysera de enskilda individernas upplevelser utgick analysen från ett individperspektiv. För att sedan kunna identifiera mönster inom de olika karriärstegen, som finns inom byråerna, har individerna delats in i två olika yrkeskategorier. Intervjusvaren har även analyserats utifrån ett företagsperspektiv för att kunna identifiera mönster på både individ- och yrkeskategorinivå samt för att skapa en helhetsbild av branschen.

3.8 Trovärdighet

Jacobsen (2017) menar att en undersökning måste vara trovärdig och gå att lita på. Vidare ska en undersökning visa tillit genom att genomföras på ett trovärdigt sätt. Trovärdighet är ett kriterium som avgör kvalitén på en kvalitativ undersökning och består av fyra delkategorier; tillförlitlighet, pålitlighet, överförbarhet och konfirmering (Bryman & Bell 2015). Eftersom ett flertal individer valts ut för intervjuer blir det av relevans att bedöma tillförlitligheten i deras svar, särskilt om svaren skiljer sig åt. För att säkerställa pålitlighet i denna studie har det skapats en tydlig genomgående redogörelse för alla diverse forskningsfaser såsom problemformulering samt val av undersökningspersoner. Till följd av genomgående redogörelser blir det sedan möjligt att applicera studiens resultat i andra miljöer vilket tillhör delkategorin överförbarhet. I varje forskningsfas har det även angripits ett kritiskt förhållningssätt för att säkerställa trovärdigheten. Vidare har personliga värderingar inte påverkat utförandet eller slutsatser som utformats av undersökningen vilket enligt Bryman & Bell (2015) definierar kategorin konfirmering.

3.9 Metodreflektion

Valet av nyckelord påverkar sökning av litteratur och därmed vilka artiklar som valts. Andra nyckelord hade kunnat resultera i andra begrepp samt leda till ett annorlunda utfall. Nyckelorden hade även kunnat bidra till att hitta artiklar från de senaste två åren då en del av de artiklar som använts är äldre än tre år. Detta var dock inte möjligt då det fanns ett begränsat urval av nya relevanta artiklar utifrån de nyckelord som användes. Vidare hade även nyare artiklar kunnat påverka studiens innehåll, då de eventuellt hade berört andra faktorer som kan påverka kvinnors avancemang. Vid läsning av de äldre artiklarna krävdes således ett kritiskt förhållningssätt, vilket kontinuerligt har använts i samtliga delar av studien.

Vid val av ämne samt fallföretag, valdes de fem största revisionsbyråerna i Sverige för att skapa en uppfattning kring hur branschen ser ut. Här hade det istället varit möjligt att undersöka revisionsbranschen överlag och därmed inte utgå från fallföretag. Anledningen till att fallföretag valdes var för att tydligt kunna göra en jämförelse av revisionsbyråer. Då det var de fem största byråerna i Sverige som valdes innebar det att företagen var av likasinnade karaktär vilket var betydande för att identifiera mönster. Att det gjorts en geografisk avgränsning samt att respondenterna endast arbetar i Stockholm och Örebro kan även ha påverkat insamlad empiri. Mål och ambitioner kan exempelvis skilja beroende på vilken storlek staden individer arbetar och bor i. En mindre eller större geografisk avgränsning hade således kunnat bidra till att mer mönster hade identifierats eller tvärtom, mer skillnader. Denna studies fokus låg dock på att jämföra olika byråer snarare än olika städer, vilket innebar att det inte lades någon vikt i vilken stad respondenterna arbetar i.

Valet av att endast ta kontakt med respondenter genom att skicka mailförfrågningar kan påverka utfallet av respondenter. Om muntlig kontakt istället använts hade utfallet kunnat bli annorlunda då det är lättare som potentiell respondent att ignorera en förfrågan via mail. Några förfrågningar skickades direkt till respondenter medan de flesta förfrågningarna

skickades till en allmän mailadress, för att en ansvarig inom ämnet sedan vidarebefordrade till relevanta respondenter. Direktkontakt hade krävt ett större nätverk av relevanta respondenter vilket inte fanns. Intervjuerna i denna studie genomfördes framförallt via mail, för att sedan kompletteras med ett fåtal telefon- samt ansikte-till-ansikte-intervjuer. Valet att använda sig av flertalet mailintervjuer kan påverka kvaliteten på de svar som samlas in. Det kan vara svårt för respondenten att formulera sig skriftligt samt för de som intervjuar att tolka svaren enbart utifrån nedskrivna svar, vilket var anledning till att även de två andra intervjutyperna användes.

Urvalet av respondenter bestod av 13 respondenter varav fyra kvinnor och nio män. Att endast fyra av de tillfrågade är kvinnor kan påverka resultatet då kvinnor och män kan uppfatta situationer annorlunda. Vidare har respondenterna till en stor del bestått av revisorsassistenter vilket även det kan ha en effekt på utfallet. Att majoriteten av de tillfrågade tillhör samma yrkeskategori kan innebära att deras upplevelser får mer uppmärksamhet, vilket kan påverka vidare analys samt slutsats.

4. Empiri

Detta kapitel inleds med sekundärdata i form av kortare beskrivning av respektive fallföretag, därefter presenteras primärdata. Kapitlet struktureras i enlighet med de fem teoretiska begreppen; jämställdhet, struktur, glastak, pipelineteorin och isomorfism.

4.1 Presentation av fallföretag

Nedan presenteras de fem byråer som utgör studiens fallföretag.

4.1.1 PwC

PwC har idag 3 700 medarbetare utspridda på 100 kontor runt om i landet (PwC Sverige AB u.å). Företaget har en manlig VD och andelen kvinnor som är delägare uppgår till 21 procent (Lennartsson 2018). Kvinnor finns representerade i styrelsen med 44 procent och i ledningsgruppen med 22 procent. Bland övriga chefer i byrån är 48 procent kvinnor.

PwC har skapat ”Women on the Board” som är ett forum för kvinnor med roller som ledare eller styrelseledamot där relevanta ämnen diskuteras (PwC Sverige AB u.å). Forumet startades för mer än tio år sedan med syftet att ge deltagarna idéer, kunskap och kontaktytor som de sedan kan ta med sig in i styrelserummen.

4.1.2 EY

EY finns representerade i Sverige på 50 olika kontor med sammanlagt 2 700 medarbetare (EY AB u.å). Företagets VD är en man och deras styrelse består av 43 procent kvinnor medan motsvarande andel bland delägare uppgår till 23 procent (Lennartsson 2018). 22 procent kvinnor utgör ledningsgruppen och övriga chefer inom byrån utgörs av 44 procent.

EY har olika forum som fungerar som olika mötesplatser för de anställda (EY AB u.å.). Ett av dessa forum är för kvinnor och heter ”Professional Women’s Network. Detta nätverk är till för att de ska kunna utbyta kunskap och erfarenheter samt ge ledarskapsmöjligheter till kvinnor inom alla nivåer.

4.1.3 Deloitte

Deloitte AB finns på cirka 20 orter runt om i Sverige med cirka 1 200 anställda (Deloitte AB 2017). På deras hemsida uppger de att antalet kvinnor internationellt inom det globala företaget uppgår till 45 procent (Deloitte AB 2018). Deloitte har en manlig VD och andelen delägare vilka är kvinnor i företaget är 26 procent. I styrelsen sitter 40 procent kvinnor och i ledningsgruppen är den 30 procent. Övriga chefer består av 30 procent kvinnor (Lennartsson 2018).

Ett företagsmål är att fyra av tio delägare ska vara kvinnor vilket de aktivt arbetar med genom att bedöma varje individ utifrån prestation samt kunskap istället för exempelvis kön (Deloitte AB 2018).

4.1.4 KPMG

KPMG är aktivt på den svenska marknaden i 50 orter och 1 700 anställda (KPMG AB 2017). Byrån har en manlig VD medan andelen delägare som är kvinnor ligger på 21 procent (Lennartsson 2018). Styrelsen består av 29 procent kvinnor och ledningsgruppen av 33 procent kvinnor. Gällande övriga chefer inom firman är det 26 procent av kvinnor som besitter en sådan position.

Ett uppsatt mål inom företaget är att öka andelen kvinnliga delägare till 33 procent senast år 2020 (KPMG AB 2018). Förutom detta mål arbetar de aktivt med att öka andelen kvinnor på högre positioner. Företaget är även engagerade i nätverket WomenCorporateDirectors som finns till för kvinnor som besitter en styrelseposition (KPMG AB 2018).

4.1.5 Grant Thornton

Grant Thornton har idag 24 kontor runt om i Sverige med totalt ca 1 200 medarbetare varav 63 procent är kvinnor (Grant Thornton Sweden AB u.å.). Grant Thornton är det enda fallföretaget med en kvinna på VD-position och andelen delägare som är kvinnor uppgår till 29 procent (Lennartsson 2018). Inom styrelsen är det 33 procent kvinnor och inom ledningsgruppen 57 procent kvinnor. Positionen övriga chefer uppgår till 57 procent kvinnor.

Grant Thornton uttrycker på sin hemsida att de arbetar aktivt för en ökad jämställdhet i företaget där kvinnor ska kunna växa och utvecklas i sina professionella roller (Grant Thornton Sweden AB u.å.). Med koppling till detta har de skapat ett forum, ”Grant Thornton Kvinnligt nätverk”, som ska fungera som en mötesplats där kvinnor kan dela med sig av erfarenheter, inspirera varandra samt knyta nya kontakter.

4.2 Resultat från intervjuer

Från och med detta avsnitt behandlas företagen anonymt, vilket innebär att varje företag har tilldelats en slumpmässigt vald bokstav mellan A och E. Nedan presenteras en tabell över fördelningen av studiens 13 respondenter, sorterat utifrån respektive yrkeskategori samt företag.

Tabell 3. Svar från respondenter (antal från respektive yrkeskategori och företag)

Fallföretag Yrkeskategori	A	B	C	D	E
År 1-3 Revisorsassistent	4	5		1	
År 4 → Manager			2		1

Inom yrkeskategorin revisorsassistent har fyra av de tio respondenter arbetat längre än ett år medan de övriga arbetat kortare än ett år. Av de tre respondenterna från yrkeskategorin manager har två av dem arbetat cirka fyra år medan den tredje varit i branschen i över elva år.

4.2.1 Jämställdhet

Samtliga 13 respondenter anser att kvinnor och män har lika möjlighet till utbildning och avancemang, speciellt på lägre nivåer. Dock uttrycker en revisorsassistent från företag A samt en manager från företag E att män trots detta kan bli givna en fördel jämfört med kvinnor. Assistenten uttrycker *“Jag upplever att man mer bedöms som individ och inte som kön men vid längre eftertanke har endast män blivit förtidsbefordrade (åtminstone vad jag är medveten om). Dock tror jag att det beror på att dessa individer haft speciella kunskaper som är eftertraktade på marknaden”*. Även managern menar vidare att *“...tjejer uttryckte att det fanns ett, inte hinder uppåt men att killarna oftare gavs möjligheten att kanske göra mer kvalificerade jobbuppgifter men jag tycker verkligen det var bättre sista åren”*.

Samtliga respondenter anser att arbetsplatsen har en öppen atmosfär där samtliga medarbetare kan hjälpa och fråga varandra, oavsett position och kön. Det är endast en revisorsassistent från företag A som påpekar att gamla normer från förr fortfarande existerar, framförallt högre upp i organisationen. Vidare beskriver hon att det även gäller deras kunder då det interna arbetsklimatet är bra. En manlig revisorsassistent från samma företag poängterar att arbetsplatsen är jämställd i avseende av sociala normer och att det inte är någonting som påverkar hur de arbetar. En manager från företag C menar att byrån har en sund och modern kultur. Han säger även att kulturen förmodligen sett annorlunda ut om det existerat en mansdominans då det hade kunnat leda till en *“grabbig kultur”*.

Att könsfördelningen är jämn på de lägre nivåerna upplevs av alla respondenter. Utifrån intervjuerna är det enbart två stycken, en från varje yrkeskategori, som anser att det till och med är fler kvinnor på juniora nivåer. En revisorsassistent från företag B menar att det är jämnt på hans avdelning samt att byrån vid rekrytering försöker ta hänsyn till vilka som lämnat, för att bibehålla en jämn fördelning. Enligt en assistent från företag A anställer hans byrå ett jämnt antal kvinnor och män vid ingångsnivåerna samt att avancemang sedan sker utifrån individens arbetsinsats, inte kön.

Gällande auktoriserade revisorer samt delägare är det enligt respondenterna generellt fler män än kvinnor på dessa positioner inom byråerna. En revisorsassistent från företag B menar att av fyra delägare på hans kontor är endast en av dem kvinna. Utifrån intervjuerna upplever flera av respondenterna, fem assistenter och en manager, att det är fler män högre upp i organisationen. De övriga två på managernivå anser däremot att könsfördelningen är jämn på högre positioner där en av dem dessutom påstår att majoriteten består av kvinnor.

Vidare hävdar två respondenter från yrkeskategorin manager, en från företag C och en från företag E, att andelen nya delägare är mer jämn. Managern från företag E menar att det på senare tid snarare upplevs vara fler kvinnor som avancerar till delägarnivå. Han förklarar vidare att andelen äldre delägare består av majoriteten män men att det är en tidsfråga innan

de är utbytta. Av 13 respondenter anser tolv stycken att könsfördelningen upplevs jämn på arbetsplatsen. Den trettonde respondenten, manager från företag C, upplever istället att det är fler kvinnor i branschen. Nyexaminerade män eftersträvar enligt henne VD positioner vilket i den här branschen tar tid, då det är många karriärsteg att ta sig förbi. Det leder vidare till att dessa män istället söker sig till andra branscher.

4.2.2 Struktur

De tillfrågade upplever samtliga att det finns tydliga nivåer och karriärsteg inom branschen. Vidare beskriver respondenterna även hur dessa karriärsteg, från assistent till delägare, består av fem olika steg med liknande innebörd inom alla byråerna men att benämningen skiljer sig åt. Arbetsuppgifter ser annorlunda ut mellan nivåerna på grund av olika erfarenheter och huruvida individen är kvalificerad eller ej. Det kan även skilja mellan arbetsuppgifter på samma nivå då individer besitter olika erfarenheter som utvecklats till kunskap beroende på hur länge man varit i branschen. Enligt en revisorsassistent från företag D är detta framförallt tydligt på assistentnivå där anställda med samma titel har olika ansvarsområden; *"Jag har kollegor som kanske jobbat ett halvår. Vi har samma titel, eftersom vi bara har två steg på den här associatestegen eller vad man ska kalla den, men vi kan ha olika arbetsuppgifter på liknande uppdrag eftersom jag har mer erfarenhet"*. Hon beskriver att hon har kollegor som innehar samma titel som henne men arbetat en kortare period. Därefter har de olika arbetsuppgifter på liknande uppdrag, då respondenten har mer erfarenhet, vilket innebär att hon får mer avancerade arbetsuppgifter. En assistent från företag B berättar dock att även fast arbetsuppgifterna kan skilja sig åt inom nivåerna, beroende på hur länge individen har arbetat, är uppgifterna likvärdiga för alla vid nyanställning som revisorsassistent. Utifrån intervjuerna går det även att urskilja hur nivåerna följer en specifik tidsram. Ytterligare en revisorsassistent från företag B anser att det finns tydliga karriärsteg och mål inom viss tidsram. Även en manager från företag E poängterar detta genom att beskriva hur det generellt är cirka två år på varje nivå fram tills managernivå. På managernivå existerar ingen specifik tidsram utan individen måste särskilja sig från övriga managers för att avancera vidare.

Enligt en kvinna, revisorsassistent från företag B, finns det tydliga strukturerade utbildningsplaner för att avancera inom byrån. Med hjälp av utbildningsplaner och mål för de olika stegen anser en assistent från företag A samt en manager från företag C att det är enklare att avancera då det finns något att förhålla sig till. Assistenten från företag A anser att stegen hjälper en att avancera samt att det är möjligt att avancera snabbare än utsatt tidsplan så länge individen är motiverad och ambitiös. Managern från företag C menar att de har individuella bedömningar vilka avgör om man avancerar eller inte, vilket är till ens fördel. En revisorsassistent från företag B hävdar dock att om man önskar utvecklas snabbare än utbildningsplanen finns det inte alltid tillgång till rätt kurser då de endast är tillgängliga en viss period.

Gemensamt är att karriärstegen är till fördel i början av karriären, då det är standardiserat till en viss nivå, därefter kan hinder eller svårigheter uppkomma. En assistent från företag A berättar *"Jag skulle säga att det är väldigt enkelt att ta sig till manager om du har drivet. Alla förutsättningar finns för det. Det svåra i karriären är att ta sig till senior manager och sedan*

att bli delägare". En revisorsassistent från företag B menar att det finns en förväntan på individen på de lägre nivåerna, genom att följa karriärstegen och den tidsram som hör till.

En manager från företag C anser att det är jämställt på hennes byrå samtidigt som hierarkin upplevs "*platt*". Trots jämställdhet på byrån ställer samhället generellt högre krav på att kvinnor ska vara duktiga. Det märks bland annat när kvinnor möter kunder med generellt sett fler män i företagsledningen. Enligt en revisorsassistent från företag A har män i företagsledningarna en tendens att påpeka att det är många unga kvinnor i revisorsyrket samt att de tvivlar på kvinnors förmåga.

4.2.3 Glastak

Ingen av respondenterna upplever några direkta hinder eller att deras avancemangsmöjligheter begränsas till följd av den tidigare nämnda karriärstegen. Det är istället två assistenter från företag A samt en manager från företag C som snarare ser dessa steg som ett hjälpmedel. De ser stegen som ett hjälpmedel då de anställda tydligt vet vilka steg som ska avklaras för att nå högre positioner. En kvinnlig assistent från företag A och en manlig assistent från företag B menar att de inte upplever några hinder då karriärstegen mer handlar om ansvarsfördelning än specifika arbetsuppgifter. De menar vidare att individen därmed inte begränsas när det kommer till att anta nya arbetsuppgifter bara för att de har en särskild position i karriärstegen. Samtliga respondenter menar att det är upp till varje individ att ta ansvar för sin egna utveckling inom byrån.

Vidare upplever respondenterna även att kvinnor och män har lika förutsättningar samt möjligheter att avancera mellan karriärstegen och att det snarare är individernas engagemang och drivkraft som styr avancemanget snarare än deras kön. Två revisorsassistenter från företag B och en manager från företag E tillägger dock kommentarer kring att de är osäkra på hur förutsättningarna sett ut tidigare då de alla tre upplever att det är fler män än kvinnor på delägarnivå. Även en manlig revisorsassistent från företag A delar dessa åsikter kring hur kvinnor och män idag har samma avancemangsmöjligheter, men menar att utifrån uppfattningen att det är fler män med en delägarposition "*...kan man ju dra sin egen slutsats om hur det bör ha varit tidigare...*". Vidare säger han "*...dock tar det tid att få det mer jämnt fördelat då man måste hänga i minst 5 år för att överhuvudtaget kunna bli auktoriserad. Vilket du måste för att kunna gå vidare i hierarkin.*".

Majoriteten av de intervjuade menar därefter att dessa förutsättningarna för att avancera inom byråer är lika för både kvinnor och män. Två assistenter från företag A samt två managers från företag C och E beskriver hur det krävs att individen tar in egna kunder för att avancera till högre positioner inom byråer. Tre av dessa fyra respondenter, en kvinnlig assistent samt en manlig och en kvinnlig manager, poängterar även vidare att det kan vara svårare för kvinnor att sälja in sig, övertyga och vinna respekt hos kunder då dessa styrelser oftast består av majoriteten män. De beskriver det som att även fast byrån de är anställda hos fokuserar på jämställdhet och ger samma avancemangsmöjligheter oberoende av kön, kan det vara svårare för kvinnor att avancera till högre nivåer då det krävs att sälja in sig hos kunder. De menar att män i kunders styrelser är påverkade av hur samhället ser ut och därmed har förtutfattade

meningar om kvinnor som kommer in i styrelserummet. Respondenterna menar då att detta kan vara en anledning till att det anses vara lättare för män att avancera inom revisionsbyråer. Mannen från företag E menar, i koppling till dessa svårigheter, att kvinnans möjligheter påverkas av vilken styrelse hon träffar när hon inleder arbetet att dra in egna kunder till sin byrå. Han menar att när en kund väl gett en kvinna chansen så *“...går det jättebra, det är att komma dit som är det svåra”*. Efter att ha fått chansen att arbeta med någon kund, är det enklare att sälja in sig hos nästa kund då det finns tidigare erfarenheter att uppvisa för att skapa större förtroende. Studiens tredje manager, man från företag C, uppmärksammar däremot inte alls att kvinnor och män skulle ha olika förutsättningar under deras avancemang.

En man från företag E påpekar ytterligare en faktor för individers avancemang i karriärstegen. Han menar på att utöver individens ansvar att dra in kunder, är individens avancemang beroende av att få bra feedback i form av utvärderingar från sina medarbetare. Dessa utvärderingar utförs av medarbetare från olika nivåer inom byrån och respondenten menar därmed att det även krävs en viss social kompetens hos individen samt att man har bra personkemi med sina medarbetare för att ha större chans till bra feedback. Även en kvinnlig assistent från företag A uppmärksammar hur viktigt det är med bra personkemi med medarbetarna på högre nivåer. En manlig manager från företag C poängterar även han vikten av att marknadsföra sig själv, både internt inom byrån samt externt mot de kunder man arbetar med. Angående vikten av att marknadsföra sig internt menar han *“vill man bli delägare så kommer man förmodligen inte dra in all volym själv för att bli delägare utan man kommer ta över volym och då krävs det att man är en person som folk vill lämna över uppdrag till så att säga”*. Den manliga respondenten från företag E menar att trots att utvärderingarna ska vara objektiva, är det alltid svårt att helt undvika subjektivitet i sin bedömning. I samband med detta nämnde han även att detta kan ses som något som skiljer sig beroende på individernas kön. Hans uppfattning är här att en man generellt sett har lättare att få en bra personkemi med en man och att en kvinna generellt sett har lättare att få en bra personkemi med en kvinna, vilket då kan påverka individernas möjlighet till bra utvärderingar.

4.2.4 Pipeline

Majoriteten av de tillfrågade respondenterna menar på att deras familjesituation inte påverkat karriären. Däremot beskriver en revisorsassistent från företag B att familjesituationen påverkar vart man väljer att göra karriär, det vill säga vilken stad man bosätter sig i. Av studiens tio revisorsassistenter uppger fyra att de är ensamstående medan övriga sex är sambo. Ingen av dessa tio revisorsassistenter har några barn. En assistent från företag A hävdar dock att familjesituationens påverkan på karriären *“...säkerligen varit en annan fråga om jag haft barn”*. Två av tre managers är sambo där den ena inom snar framtid blir förälder. Den tredje managern beskriver hur hon aktivt gjort ett val att göra karriär istället för att fokusera på att bilda familj. Gemensamt för respondenterna, oavsett yrkeskategori, är att de anser att yrket kräver en omfattande tidsåtgång vilket tas från tid som annars hade lagts på privatlivet. Att yrket är tidskrävande uppfattas inte som ett problem av respondenterna då det finns stor frihet att lägga upp arbetet själv, vilket förenklar tidfördelningen mellan arbete och privatliv. En revisorsassistent från företag A svarar på frågan om familjesituationen påverkat hans karriär *“Ej i väsentlig grad. Däremot väljer jag själv hur jag lägger upp min tid, så att det kan passa*

i vardagen med min sambo". Vidare svarar flera av respondenterna att det är viktigt att hitta en balans som fungerar för en själv.

När det gäller avancemang inom de utvalda byråerna menar två revisorsassistenter från företag B att det ibland krävs omplacering inom företaget då högre positioner på kontoret redan är tillsatta. De säger ytterligare att det finns en stor omsättning av personal inom deras företag då karriärstegen inte alltid har plats för alla individer i alla steg. Att karriärstegen inte har plats för alla gäller framförallt när det kommer till att bli auktoriserad vilket leder till att få bli auktoriserade. Detta förklarar den ena av de två assistenterna från företag B beror på att företaget i storstäderna varje år anställer en grupp på cirka 80 personer där alla ska följa utbildningsplanen samt karriärstegen. Följer de stegen ska alla bli auktoriserade inom fem år, problemet blir då att det inte finns plats för 80 auktoriserade revisorer om fem år då det inte finns tillräckligt med kunder för alla dem. Han menar vidare att det därför blir en stor omsättning av personal. Att avancera till manager menar en revisorsassistent från företag A är relativt enkelt, men att det sedan blir svårare att nå positionerna senior manager och delägare. Majoriteten av de tillfrågade anser att det går att avancera fortare än tidsramen för karriärstegen så länge individen är skicklig och har unika kunskaper. En av två managers från företag C säger dock att de flesta håller sig till den bestämda tidsramen då det är den tid som normalt krävs av individen för att hinna lära sig det som förväntas.

Två revisorsassistenter från företag B menar att anställda även lämnar av naturliga anledningar. Efter två till fyra år finns det ett antal revisorer som väljer att byta arbete, oberoende av kön, till följd av personliga preferenser. En personlig anledning, som nämns av tre respondenter, är bildandet av familj. En assistent från företag A påpekar vidare att detta vanligtvis sker efter att individen har arbetat i fem till åtta år. Respondenterna ser dock inte detta som en anledning till att sluta utan endast som ett uppehåll. De ser inte heller bildandet av familj ha någon negativ påverkan på deras karriär då det är enkelt att hoppa på karriärstegen igen efter föräldraledighet. En revisorsassistent från företag A berättar att det finns många medarbetare på hans kontor som varit föräldralediga för att sedan återgå till arbetet och fortsätta sin karriär. En assistent från företag B framförde dock att det kan ha skett många förändringar på arbetet under föräldraledigheten. Därmed tar det längre tid att bli auktoriserad då man först måste lära sig nya regler samt rutiner.

Något tydligt som framkom är att revisionsbranschen upplevs jämställd av de anställda. Detta gäller främst de lägre nivåerna men ett flertal av de tillfrågade upplevde att detta även stämmer överens i företaget som stort. En manager från företag C menar att fler kvinnor söker tjänster inom branschen jämfört med män vilket även en revisorsassistent från företag D instämmer om. Managern från företag C menar dock att de män som förekommer i branschen är mer målmedvetna och har en fastställd plan över hur de ska nå sina mål, jämfört med kvinnor som är mer osäkra på deras kompetens. Av alla 13 tillfrågade var det endast män som nämnde målet att nå delägarnivå, kvinnor nämnde istället auktorisation som högsta mål i karriärstegen. De två män med ambition att bli delägare besitter positionen revisorsassistent samt manager. En manlig revisorsassistent från företag A uttrycker att målet med hans karriär är att bli framgång inom en teknisk bransch, det vill säga inte inom revisionsbranschen.

Resterande män nämnde även de auktorisation som mål eller så hade de inga konkreta mål för tillfället utan vill istället testa på yrket samt maximera intaget av kunskap.

En manager från företag E talade om att det finns en stor mängd kvinnor som innehar en position som manager samt senior manager men att antalet på positionerna delägare och director är betydligt färre. Detta går i linje med vad de övriga tillfrågade nämnde om att det är fler män som är delägare. Däremot menar respondenterna att siffrorna gällande nya delägare visar på att fördelningen är någorlunda jämn jämfört med delägare som suttit längre. Inom företag E är det dessutom fler kvinnor än män med en ny delägarposition. Managern från företag E menar vidare att hindret kvinnor möter gällande att bli delägare förmodligen kommer försvinna om några år då de äldre män med delägarposition kommer lämna yrket.

4.2.5 Isomorfism

Som tidigare nämnt menar respondenterna att det finns en tydlig karriärstege gällande avancemang inom byråerna. De uttrycker vidare att den är synlig i hela branschen. Antalet år på varje nivå i stegen är även, utifrån respondenternas svar, någorlunda jämn mellan byråerna. Övrig gemensam nämnare som framkom är att nyanställda får en mentor de huvudsakligen kan vända sig till vid frågor samt för stöd. Utöver denna mentor beskriver respondenterna hur deras arbetsplats har ett öppet klimat där individer oavsett nivå kan fråga vem som helst om hjälp.

Samtliga tillfrågade pratar om att man förväntas lägga ner mycket tid och engagemang i sitt arbete och att det ofta resulterar i övertid. En manager från företag C förklarar vidare att övertid till och med är något som krävs för att lyckas i branschen. Det är på så vis enligt henne svårt att lyckas om man inte arbetar hårt för det. Trots ett tidskrävande yrke är det samtidigt flexibelt enligt respondenterna. Anställda har frihet att lägga upp sin arbetstid själva, så länge de fullföljer sina arbetsuppgifter, vilket gör att de kan hitta en lämplig lösning på hur de ska balansera arbete och privatliv. Individer måste enligt en revisorsassistent från företag A *“... hitta sitt sätt och sin balans för att orka med både privat och arbetslivet”*.

Jämställdhet är synligt i samtliga fallföretag där en revisorsassistent från företag A menar att frågan uppmärksammas mer och mer i hennes företag. Vidare arbetar alla nivåer inom byrån med att avdelningarna ska bestå av både kvinnor och män. Ytterligare en revisorsassistent från företag B har sett tecken på att frågan prioriteras. Han beskriver hur företaget vid rekrytering tar hänsyn till vilka som tidigare lämnat byrån för att kunna balansera ut det, *“...det vill säga slutar två kvinnor och en man försöker de rekrytera likadant om fördelningen i övrigt då även är 50/50 så att säga”*.

Inom företag A skiljer sig uppfattningen åt bland de tillfrågade revisorsassistenterna angående jämställdheten. Tre av fyra anser att det är jämnt i byrån medan en annan säger att det generellt är fler män i företaget. De är dock överens om att fördelningen är jämn på lägre positioner. Samtliga fem respondenter från företag B tillhör yrkeskategorin revisorsassistent och menar alla att könsfördelningen är jämn i företaget. Två av dessa fem förklarar vidare att det däremot är färre kvinnor på just högre positioner såsom auktoriserad revisor samt

delägare. En av två managers från företag C menar att företaget har fler kvinnor på alla nivåer i företaget medan den andra managern upplever en mer jämn fördelning. Revisorsassistenten från företag D upplever könsfördelningen jämn bland assistenter och auktoriserade revisorer men mindre jämn i företaget som stort. Managern från företag E påpekar enbart att det är jämställt på lägre nivåer.

5. Analys

I nedanstående kapitel analyseras studiens resultat utifrån följande fem begrepp; jämställdhet, struktur, glastak, pipeline samt isomorfism.

5.1 Jämställdhet

Wallerstedt och Öhman (2012) beskriver hur revisorsyrket länge betraktats som mansdominerat. Sekundärdata visar att ingen av byråerna har mer än 40 procent kvinnor på delägarnivå samt att det endast är i en av dem där ledningsgruppen består av mer än 40 procent kvinnor. Enligt Yrjö Collin et. al. (2007) samt Jonnergård, Stafsudd och Elg (2010) är revisionsbranschen jämställd på de juniora nivåerna. Studiens respondenter menar att deras företag har en jämn könsfördelning men att det främst förekommer på lägre nivåer. Att respondenterna upplever det jämställt inom företaget kan bero på att byråerna har förbättrat sitt arbete kring jämställdhet, vilket de anställda märker av och därmed eventuellt inte tänker på den faktiska fördelningen. Vidare kan det därför tänkas att branschen går från att betraktas som mansdominerad till mer jämställd genom att fler kvinnor tar sig in i branschen. Att Yrjö Collin et. al. (2007) och Jonnergård, Stafsudd och Elg (2010) studier endast påpekar att det är jämställt på lägre nivåer kan bero på att artiklarna båda är närmare tio år gamla och att byråerna kan ha förbättrat sitt jämställdhetsarbete sedan dess.

Wahl et. al. (2011) menar att det finns skillnader mellan kvinnliga och manliga arbetsuppgifter utifrån faktorerna ansvar och status. En anledning till att yrket blivit mer jämställt enligt en av studiens manager är då män främst eftersträvar VD positioner. Att nå de högsta nivåerna inom revisionsbranschen tar tid. Män kan därav tänkas söka sig till andra branscher där de snabbare kan nå en högre position vilket i sin tur medför ansvar och status. Därför kan det leda till att andelen nyexaminerade studenter som söker sig till branschen främst består av kvinnor. Att det då anställs fler kvinnor kan sedan bidra till att revisorsyrket inte längre betraktas vara ett mansdominerat yrke, vilket på så vis kan påverka yrkets status i samhället.

Kornberger, Carter och Ross-Smith (2010) visar att revisorsyrket är mansdominerat, där normer och värderingar är uppbyggda utifrån ett manligt perspektiv (Jonnergård, Stafsudd & Elg 2010; Anderson-Gough, Grey & Robson 2005). Dessa manliga normer och värderingar upplevs av en kvinna på assistentnivå som menar att det framförallt gäller på högre nivåer i organisationer. Till skillnad från hennes upplevelse menar en man, från samma yrkeskategori och företag, att arbetsplatsen är jämställd i avseende av sociala normer. Att båda dessa respondenter är revisorsassistenter samt arbetar på samma företag borde innebära att det endast är deras kön som skiljer deras förutsättningar åt. Deras skilda upplevelser kan visa på hur kvinnor och män upplever situationer olika. Då den kvinnliga respondenten upplever att normerna till en viss del är påverkade av det manliga perspektivet, kan detta förklara varför den manliga respondenten inte observerar detta trots att de arbetar för samma företag. En annan eventuell förklaring till att kvinnan märker av manliga normer kan vara då en stor andel av delägarna består av män. Skulle normerna istället vara uppbyggda från ett kvinnligt

perspektiv alternativt fler kvinnor på delägarposition hade det förmodligen varit tvärtom, att kvinnan inte hade observerat de normer som mannen hade märkt av. Detta skulle kunna förstärka vikten av att ha en jämn könsfördelning, då individer av motsatt kön kan lägga märke till sociala aspekter som den andra missar då det ligger i dennes natur. Att yrket blivit mer jämställt och visar på att det inte längre är mansdominerat bidrar eventuellt till att de gamla normerna och värderingarna förändras i samband med utvecklingen av jämställdheten.

Vidare beskriver Baxter och Olin Wright (2000) att när det kommer till befordringar går det att se könsdiskriminering i alla nivåer men att den är tydligare i högre nivåer. Samtliga respondenter menar att kvinnor och män har lika förutsättningar samt möjligheter till avancemang och upplever på så vis ingen könsdiskriminering. En anledning kan vara att majoriteten av respondenterna befinner sig på de första stegen i karriären och därmed inte har befordrats, vilket kan bidra till att de i detta avseende inte hunnit uppleva någon könsdiskriminering. Det framkom enligt en kvinna med assistentposition att endast män förtidsbefordrades på hennes nivå. Att hon sedan påpekar hur hon misstänker att detta berodde på att männen besatt eftertraktade kunskaper, visar på hur hon ändå anser att kvinnor har samma förutsättningar som män vid befordring. Anledningen till att kvinnan anser att de har samma förutsättningar kan likt könsdiskrimineringen bero på att hon befinner sig på assistentnivå och därmed inte hunnit uppleva eventuella diskrimineringar mellan könen. Då ingen av respondenterna, varken assistenter eller managers, nämner att de upplever någon könsdiskriminering kan det eventuellt innebära att de lika förutsättningarna för avancemang gäller för samtliga nivåer inom organisationerna.

5.2 Struktur

Månsson, Elg och Jonnergård (2013) menar att revisionsbranschens hierarkiska struktur är allmänt känd. Denna struktur i form av karriärstegen upplevs dock inte som något negativt då karriärstegen främst anses skapa möjligheter istället för hinder. En anledning till varför karriärstegen upplevs skapa möjligheter kan bero på att assistenter direkt från start vet vad som förväntas av dem på varje steg framöver i byrån. Uppfyller de förväntningarna blir de befordrade till nästa steg vilket kan innebära att de endast behöver fokusera på att slutföra tilldelade arbetsuppgifter. Vägen till managernivå kan därmed uppfattas som relativt enkel jämfört med vägen från manager till delägare. Så länge assistenterna uppfyller de krav som ställs på dem, garanteras de i princip en befordring till nästa nivå. Detta visar på att de förmodligen inte behöver utmärka sig, i samma grad som det krävs på de högre nivåerna, gentemot andra på samma nivå.

Det framkom ett hinder i samband med karriärstegen då den kan hindra individer att avancera snabbare än utsatt tidsplan genom att utbildningar inte är tillgängliga under samtliga tidsperioder. Utbildningarnas tillgänglighet skulle kunna bero på att utbildningsplanen är satt utifrån den tid som vanligtvis krävs för en individs inläring av väsentlig kunskap. Om individen avancerar snabbare än utbildningsplanen, finns det risk att denna inte besitter den kunskap som förväntas samt krävs för att klara av nästa position i karriärstegen. Att endast en av 13 respondenter uppmärksammat denna eventuella begränsning gör att det inte går att se

ett tydligt mönster över att detta skulle skapa något hinder i form av att begränsa avancemang. Det visar istället att karriärstegen snarare skapar möjligheter.

Wahl et. al (2011) beskriver social struktur som mönster av social samverkan, regler för hur man uppför sig och accepterade normer. Från studiens resultat urskiljs ett mönster av horisontell social struktur inom byråerna då samtliga respondenter beskriver ett öppet klimat. En bidragande faktor till att det existerar en horisontell social struktur mellan nivåer kan vara då assistenter får en mentor de kan vända sig till för stöd. Mentorskap kan förenkla möjligheten att kommunicera med personer från olika nivåer, vilket vidare kan ha bidragit till skapandet av den horisontella sociala strukturen. Wahl et. al. (2011) beskriver vidare hur förväntningarna på en individ definieras utifrån den organisatoriska strukturen, där bland annat arbetsuppgifter och ansvarsområden ingår. Revisorer arbetar ofta i team med en blandning av personer från olika nivåer. Det kan därmed vara nödvändigt att ha en organisatorisk struktur för att göra medarbetarna medvetna om vad som förväntas av dem samt övriga kollegor i deras team. Den tydliga ansvarsfördelningen kan vara till hjälp för att veta vem som är kvalificerad att fatta beslut, samt för att skapa en professionalitet.

Anderson-Gough, Grey och Robson (2005) beskriver hur organisationer är en del av ett samhälle som påverkas av samhällliga normer och värderingar. Det framkom att en utmaning kvinnor står inför på högre nivåer är att vinna respekt av män i företagsstyrelser på grund av de samhällliga normer dessa företag och män har. Att en kvinna på managernivå uppmärksammade att samhället generellt ställer högre krav på kvinnor, kan visa på hur detta blivit en norm i samhället vilket i sin tur påverkar organisationer. Det handlar förmodligen inte om att byråer ställer högre krav på kvinnor men genom att det möjligtvis blivit en norm i samhället kan normerna även existera i organisationer, då de ständigt påverkas av sin omvärld. Kvinnor kan därmed uppleva att de förväntas prestera högre än män vilket kan resultera i medföljande konsekvenser såsom exempelvis att viljan att avancera minskas. Då det endast är kvinnor som möter denna utmaning kan det innebära att krav som ställs på individer varierar beroende på kön.

5.3 Glastak

Boschini (2004) beskriver glastaket som ett osynligt tak som hindrar kvinnor från att avancera till högre positioner i ett företag. Glastaket är något kvinnor inte alltid är medvetna om existerar förens de själva når taket (Johnson Lewis 2017). Ett identifierbart glastak utifrån genomförda intervjuer är att kvinnor kan ha det svårare att sälja in sig hos kunder vilket då kan innebära att de inte har samma avancemangsmöjligheter som sina manliga kollegor. Då denna problematik förekommer vid kundmöten kan detta hinder anses vara ett externt hinder då det inte uppstår internt inom revisionsbyrån. Att glastak inte alltid är synliga kan vara en förklaring till varför tio av 13 respondenter inte identifierat säljkraven som hinder. Endast två kvinnor samt en man identifierade hindret och då det är fler kvinnor än män förstärks argumentet att det är kvinnors och inte mäns förutsättningar för avancemang som påverkas. Av de tre som uppmärksammat olika avancemangsmöjligheter för kvinnor och män, besitter två av dem en managerposition vilket kan förstärka definitionen att det är ett glastak. Att de

arbetar på högre nivå än övriga respondenter och identifierat något som enbart en av assistenterna gjort kan visa på att glastaket befinner sig på en nivå assistenterna ännu inte kommit i kontakt med. Att assistenten identifierat glastaket kan bero på att hon arbetat längre än övriga assistenter och därmed kommit högre upp i ansvarsfördelningen samt befinner sig närmare hindret. Hindret blir således inte alltid synligt förens individen når de positioner i närheten av hindret. De olika förutsättningar som de tre respondenterna identifierat innebär att det är svårare för kvinnor att få in kunder vilket på så vis kan hindra deras möjlighet att avancera vidare uppåt i byrån.

Jonnergård, Stafsudd och Elg (2010) undersökte prestationsutvärderingar inom revisionsbranschen där deras resultat visar att utvärderingar är baserade utifrån det manliga perspektivet vilket är en nackdel för kvinnor. I samband med dessa utvärderingar kan avgörande faktorer vara bra personkemi med medarbetare samt intern marknadsföring av sig själv. Att det endast är tre av totalt 13 tillfrågade som uppmärksammat hur kön kan påverka utvärderingar stärker argumentet att det är ett glastak då övriga respondenter inte nämner det. Då det även är samma tre respondenter som uppmärksammat hur kön påverkar individens bedömningar samt kvinnors svårigheter att sälja in sig externt i kundernas styrelserum, kan ses som ytterligare ett tecken på hur dessa hinder inte syns förens på högre nivåer. En anledning till att det fortfarande endast är en assistent som uppmärksammat detta kan vara då mer än hälften av de övriga assistenterna inte arbetat mer än ett år. Därigenom har de förmodligen inte upplevt dessa utvärderingar än. Återigen kan orsaken till att en av assistenterna trots detta identifierat hindret bero på hennes erfarenhet samt att hon eventuellt redan upplevt dessa utvärderingar. Även den faktor att revisorsassistenter i början av karriären har snarlika arbetsuppgifter kan minska risken för subjektiv bedömning. Vidare kan detta leda till att assistenterna förmodligen ännu inte upplevt situationen där kön kan påverka utvärderingar.

Eagly (2007) beskriver hur människor omedvetet väljer människor som är lika en själv. Om en styrelse skulle bestå av majoriteten män, skulle de förmodligen per automatik ha mer förtroende för en man än en kvinna, trots att individerna besitter samma kompetens. En manager menar att svårigheter kvinnor möter under arbetet att sälja in sig hos kunder främst förekommer under den inledande fasen. Det kan därmed tänkas att glastaket endast existerar under den inledande fasen av att sälja in sig hos kundens styrelser. När de väl övertygat sin första kund och skapat ett förtroende upplevs det förmodligen inte lika svårt att sälja in sig hos nästa kund. När kvinnor har meriter genom tidigare kunder, möjliggör det att deras kompetens kan värderas högre.

Khelif och Achek (2017) förklarar att omgivningen och samhället påverkar organisationer vilket leder till förekomsten av glastak. De tre respondenter som identifierat att kvinnor kan ha det svårare att avancera menar att detta är en samhällsfråga och att hindret inte är något som beror på den byrå de är anställda hos. Det kan på så vis innebära att det inte främst rör sig om att byråerna har interna hinder, utan att svårigheterna för kvinnors avancemang snarare kan bero på externa hinder inom samhället i form av manliga normer.

5.4 Pipeline

Enligt Ezzedeen, Budworth och Baker (2015) syftar pipelinet teorin på att jämställdhet uppnås när en stor andel kvinnor besitter en managerroll samt när tillräckligt tid ges. Resultatet visar att det idag finns en stor andel kvinnor på managerpositioner vilket kan bero på att vägen att avancera från assistent till manager är relativt enkel jämfört med att avancera från manager till delägare. Att en stor andel kvinnor besitter en managerposition kan då medföra att det metaforiska röret pipelinet teorin diskuterar delvis är fullt. En stor andel kvinnor på managernivå kan innebära att ett av de två krav som enligt pipelinet teorin behöver uppfyllas för att nå jämställdhet, är uppnått. Det skulle därmed kunna innebära att det som kvarstår i jämställdhetsarbetet endast är tid.

Vidare skulle denna tid som krävs, för att uppnå jämställdhet, kunna leda till att äldre män på delägarnivå lämnar sin position. När dessa äldre män lämnar yrket kommer det behövas nya delägare vilket gör det möjligt för kvinnor som befinner sig inom det metaforiska röret att bli delägare. Det framgår att könsfördelningen bland nya delägare upplevs vara jämn. En anledning till att fler kvinnor blir delägare kan bero på de drivits upp från managernivå till följd av att det metaforiska röret förmodligen redan är fullt. Trots att det metaforiska röret upplevs fullt samt att det har hjälpt kvinnor till delägarpositioner är det fortfarande generellt få kvinnor som besitter en sådan position. Förutom att enbart bero på tid, kan denna underrepresentation även bero på att individer inte vill avancera högre än till manager. Individer kan vara nöjda med sin managerposition och därav inte eftersträva avancemang till toppositioner. Viljan att avancera behöver därför inte endast beröra kvinnor utan bägge kön.

Ytterligare en anledning till att det fortfarande är få kvinnor på delägarnivå är enligt Parke (2012) och Brown (2010) att kvinnor lämnar sin position när de når högre positioner än manager. På så vis är pipeline-effekten ännu inte lika tydlig i dagens samhälle då kvinnor som påbörjar sitt avancemang från manager till delägare kan välja att avbryta avancemanget. Utifrån karriärstegen tar det dessutom flera år för individer att avancera, vilket återigen kan tyda på att det tar tid innan det råder en jämn könsfördelning bland delägare. En annan anledning som kan ligga till grund för varför fler män är delägare är att det endast var män som uppgav delägare som mål. Då det endast var två av nio män som angav detta mål, går det dock inte att urskilja något mönster angående målmedvetenhet mellan könen. Hade det varit fler män som uttryckt delägare som mål, skulle det eventuellt gå att urskilja mönster kring målmedvetenhet kopplat till kön. När individer inte har ett konkret mål inom yrket, oavsett kön, kan det därför bli naturligt att lämna byrån för att testa nya möjligheter inom andra yrken samt branscher.

Fenomenet leaky pipeline handlar enligt Avin et. al. (2015) om hur kvinnor avbryter sitt avancemang alternativt lämnar yrket i samband med bildandet av familj. Den eventuella problematiken med att kombinera familjeliv och karriär upplevs av båda könen. Då det inte enbart är kvinnor som upplever denna eventuella problematik är det möjligt att identifiera ett mönster kring familjelivets påverkan på karriären. Detta mönster visar att kvinnor och mäns upplevelser kring föräldraskap inte skiljer. Båda könen anser att byråerna stöttar medarbetare och visar förståelse kring eventuella föräldraledigheter, vilket möjliggör för individen att

fortsätta sin karriär där de slutade innan de fick barn. Uppfattningen kring hur byråerna stöttar sina medarbetare under förändringsfasen av att starta familj skulle kunna leda till att fler individer väljer att pausa sina karriärer istället för att byta yrke alternativt bransch.

En möjlig förklaring till varför inte fler respondenter ser problematiken med att bilda familj kan bero på deras nuvarande familjesituationer. Om en individ exempelvis är singel eller sambo samt om den har barn eller ej kan påverka hur man värderar sin fritid. Ytterligare en förklaring till varför den eventuella problematiken, kring kombinationen av familjeliv och arbetet, inte uppmärksammats skulle kunna vara då ingen av respondenterna har barn.

Pipelineteorin påpekar att underrepresentation av kvinnor i mansdominerade yrken beror på bristen av kvinnor som träder in i mansdominerade branscher (Schweitzer et. al. 2011). Studiens resultat visar att revisionsbranschen tidigare varit mansdominerad samt att den till viss del fortfarande är det på högre nivåer. För närvarande träder fler kvinnor än män in i branschen, vilket kan bidra till en bättre representation av kvinnor inom branschen. Genom denna eventuella ökade representation, kan kvinnor vidare driva upp fler kvinnor till högre positioner genom det metaforiska röret pipelineteorin syftar på.

5.5 Isomorfism

Den nyinstitutionella teorin fokuserar på organisationer inom samma organisationsfält (Eriksson-Zetterquist, Kalling & Styhre 2015). I denna studie utgör revisionsbranschen byråernas organisationsfält. Branschen har tidigare ansetts vara mansdominerad. Då en mansdominans existerat kan det ha format manliga normer och värderingar vilka än idag kvarstår på högre nivåer inom branschen. Beslut på höga nivåer såsom val av VD kan därför präglas av dessa värderingar vilket kan vara en anledning till varför endast ett av fem företag har en kvinna på VD-position. Vidare kan det även bero på att inget företag vill bryta trenden, att ha en man som VD, på organisationsfältet med risk för att tappa legitimitet. Det kan därför tänkas att detta resonemang kring legitimitet har en påverkan på varför det fortfarande inte är jämställt i företagen trots kombinationen av jämställdhetsarbete samt den stora andelen kvinnor inom branschen.

Den imiterande isomorfismen innebär att organisationer efterhärmar varandra (Lindkvist, Bakka & Fivelsdal 2014; Eriksson-Zetterquist, Kalling & Styhre 2015). Vidare menar den imiterande isomorfismen att legitimitet skapas genom att organisationer imiterar framgångsrika organisationer. Föreliggande studie visar att byråerna tycks efterlikna varandra, framförallt gällande den branschända karriärstegen. Även om titlar inom karriärstegen skiljer sig åt är antalet steg samt de olika stegens innebörd gemensamma i branschen. Det kan även tänkas att anledningen till att stegen är snarlika mellan byråerna kan bero på att det är ett yrke där det ställs tydliga krav på individen för att få utföra specifika arbetsuppgifter. Det existerar även krav för att få särskilda titlar vilka är gemensamma för samtliga revisorer i Sverige, oavsett byrå. Dessa krav kan vidare vara en anledning till att byråerna därmed valt att följa en gemensam struktur i form av karriärstegen. En gemensam

struktur inom branschen, såsom denna karriärstege, kan således skapa en legitimitet mot omvärlden.

En annan anledning till att byråerna tycks efterlikna varandra och visar på imiterande isomorfism, förutom karriärstegen, är då samtliga prioriterar jämställdhet. Ingen av respondenterna identifierar att kvinnor och män har olika avancemangsmöjligheter vilket visar att jämställdhetsarbetet upplevs av de anställda. Skulle en av byråerna uttrycka att det är en prioriterad fråga skulle detta kunna resultera i att övriga byråer efterliknar denna byrå då ingen vill förlora legitimitet. Är det en enskild byrå som inte efterliknar de andra kan det bidra med att legitimitet inte skapas, vilket sedan kan drabba företaget genom att potentiella intressenter samt kunder vänder sig till andra revisionsbyråer. När företaget tappar förtroende hos intressenter och kunder, leder det förmodligen till att även anställda söker sig till andra byråer.

Genom den normativa isomorfismen är det vanligt att företag anställer individer med en professionell utbildning vilket sedan leder till standardisering inom organisationen (Eriksson-Zetterquist, Kalling och Styhre 2015). Genom att samtliga revisionsbyråer på ingångsnivå anställer nyexaminerade studenter med lika utbildning borde det innebära att individer vid anställning ges samma avancemangsmöjligheter. Då kvinnor och män har likvärdiga utbildningar samt förmodligen besitter samma kunskap, bör kön inte ha någon påverkan på vem som anställs. Vidare blir sedan byråerna standardiserade genom att revisorsassistenter börjar i grupp där alla får samma utbildning och på så vis kan formas lika i sitt arbete. Att företagen har möjlighet att anställa jämnt antal kvinnor och män på assistentnivå kan vara en förklaring till att könsfördelningen på de lägre nivåerna upplevs jämn av de anställda. Då byråer ges möjligheten att anställa assistenter utifrån en jämn könsfördelning leder det sannolikt till att det finns ett jämnt antal kvinnor och män som kan avancera. Vidare kan en jämn könsfördelning på lägre nivåer underlätta arbetet kring att nå en jämn könsfördelning även på högre nivåer, då individerna på lägre nivåer är de som potentiellt kan bli befordrade.

6. Slutsats

Syftet med denna studie var att förklara hur revisionsbranschens struktur kan ligga till grund för varför det inte existerar fler kvinnor på högre positioner inom de största revisionsbyråerna i Sverige.

Till syftet tillhörde följande frågeställning:

Hur påverkar strukturen inom revisionsbranschen kvinnors möjligheter att avancera inom revisorsyrket?

I föreliggande studie går det inte att urskilja några specifika skillnader mellan byråerna. Då byråerna inte skiljer sig har det gått att identifiera mönster kopplade till organisatoriska samt sociala strukturer vilka därmed kan tänkas vara gemensamma för revisionsbranschen. En urskild likhet mellan byråerna är hur revisionsbranschen upplevs ha utvecklats från att vara mansdominerad till mer jämställd. Byråerna efterliknar varandra när det kommer till den organisatoriska samt den sociala strukturen.

Identifierade mönster inom den organisatoriska strukturen är bland annat hur den branschända karriärstegen upplevs skapa möjligheter snarare än hinder för kvinnors avancemang inom revisionsbranschen. Både kvinnor samt män upplever att karriärstegen skapar möjligheter snarare än hinder då det finns givna förutsättningar för varje steg vilket möjliggör avancemang. Då avancemangsmöjligheter upplevs lika, är det istället individens ambitioner och kompetenser som styr avancemang snarare än dess kön. Därmed är den organisatoriska strukturen i form av karriärstegen inte något som ligger till grund för att andelen kvinnor på höga positioner är låg.

Inom den sociala strukturen är identifierade mönster kopplade till normer samt värderingar. Internt inom byråerna anses det vara en god social struktur med ett öppet klimat där anställda kan samverka med medarbetare från samtliga nivåer. Det öppna klimatet medför att den sociala strukturen är horisontell samt upplevs könsneutral vilket bidrar till att den sociala interna strukturen inte påverkar kvinnors avancemangsmöjligheter negativt.

Något som däremot påverkar kvinnors möjligheter till avancemang negativt är den externa sociala strukturen i form av normer och värderingar som existerar i samhället. Samhällets normer och värderingar är uppbyggda utifrån ett manligt perspektiv vilket försvårar avancemangsmöjligheter för kvinnor. Externa hinder, i form av samhällets sociala struktur, visar sig i studiens två identifierade glastak. Det glastak som berör kravet att dra in egna kunder för att avancera till delägarnivå anses externt då det uppkommer i en extern miljö vid kundmöten. Byråerna kan således inte påverka hur kundernas styrelse är sammansatta angående kön eller vilka normer de besitter. Det andra glastaket berör hur individer vanligtvis omedvetet väljer individer som är lika en själv vilket innebär att män väljer män medan kvinnor väljer kvinnor. Även om detta glastak existerar internt, i form av utvärderingarna, uppstår det likt det tidigare glastaket utifrån externa samhälleliga normer och värderingar.

Det framkom således att strukturen inom revisionsbranschen inte påverkar kvinnors avancemangsmöjligheter negativt utan att det istället är samhällets sociala struktur i form av normer och värderingar som skapar hinder för kvinnors avancemang. Det är därmed samhällets sociala struktur som ligger till grund för varför det inte existerar fler kvinnor på högre positioner inom de största revisionsbyråerna i Sverige.

7. Diskussion

Resonemanget, kring att omgivningens sociala struktur påverkar organisationerna, stämmer överens med de senaste två årens forskning medan forskning äldre än detta främst fokuserar på familjelivets påverkan. Något som skulle kunna förklara skillnaderna mellan de olika forskningarna skulle kunna vara att byråernas jämställdhetsarbete under de senaste åren gett effekt. Bara för att den forskningen som är äldre än tre år inte fokuserar på externa faktorer behöver det inte innebära att dessa faktorer inte existerade förut. Det kan därmed istället tolkas att faktorer som familjeliv var väsentliga, men att de inte längre anses lika problematiska.

Det undersökta ämnet, jämställdhet, är prioriterat hos samtliga undersökta revisionsbyråer. Trots ett synligt jämställdhetsarbete krävs det tid för att uppnå jämställdhet. Vidare är kvantitativ och kvalitativ jämställdhet beroende av varandra vilket innebär att kvantitativ jämställdhet inte kommer uppnås förens den kvalitativa jämställdheten är uppnådd.

Tid krävs dessutom för att män med höga positioner ska lämna sin position och på så vis kunna ge plats för fler kvinnor. När de äldre männen lämnar branschen skapas möjligheter för branschens gamla normer att förändras vilket kan påverka den kvalitativa jämställdheten genom att kvinnor och män får lika förutsättningar. En ökning av kvinnor på chefspositioner i samband med att externa normer förändras kan medföra att fler kvinnor kan ta sig till högre positioner, vilket i praktiken innebär att de glastak som idag existerar kan försvinna. Fortsätter jämställdhetsarbetet i samma riktning kommer därmed jämställdhet inom tid kunna uppnås. Dock behöver inte fler kvinnor på högre positioner per automatik bidra till att det blir mer jämställt. De kvinnor som når dessa positioner kan lika väl, medvetet eller omedvetet, välja att istället befördra män till toppositioner. Det kan även leda till att de högre positionerna istället blir dominerade av kvinnor.

Föreliggande studie resulterade i att revisionsbranschens struktur inte påverkar kvinnors avancemangsmöjligheter negativt utan att det istället är samhällets sociala struktur. För att få mer belägg på att slutsatsen gäller i hela branschen är ett förslag till vidare forskning att göra en omfattande studie av kvinnor på delägarposition samt de som närmar sig denna position. Detta kan göras genom en kvantitativ studie i form av en enkätundersökning med syftet att få fler kvinnors upplevelser vilket skulle kunna möjliggöra generaliseringar.

Källförteckning

Böcker

Bryman, A. & Bell, E. (2015). *Företagsekonomiska forskningsmetoder*. 2:3. uppl., Stockholm: Liber AB.

Boschini, A. (2004). *Balans på toppen - incitament för en jämnare representation av kvinnor och män i näringslivets ledning*. Stockholm: SNS

Eriksson-Zetterquist, U. (2009). *Institutionell teori*. Stockholm: Liber AB

Eriksson-Zetterquist, U., Kalling, T & Styhre, A. (2015). *Organisation och organisering*. 4. uppl., Stockholm: Liber AB

Lantz, A. (2013). *Intervjumetodik*. 3:1. uppl., Lund: Studentlitteratur AB

Lindkvist, L., Bakka, J & Fivelsdal, E. (2014). *Organisationsteori: Struktur, Kultur, Processer*. 6.uppl., Stockholm: Liber AB.

Jacobsen, D. (2017). *Hur genomför man undersökningar - introduktion till samhällsvetenskapliga metoder*. 2. uppl., Lund: Studentlitteratur AB

Kanter, R. M. (1977). *Men and women of the corporation*. New York: Basic Books

Utredningen om fördelningen av ekonomisk makt och ekonomiska resurser mellan kvinnor och män (1997). *Glastak och glasväggar? : den könssegregerade arbetsmarknaden* (SOU 1997:137). Stockholm: Arbetsmarknadsdepartementet

Wahl, A., Holgersson, C., Höök, P. & Linghag, S. (2011). *Det ordnar sig*. 2:1. uppl., Lund: Studentlitteratur AB

Wilson, F. (2010). *Organisation, arbete och ledning - en kritisk introduktion*. 3. uppl., Stockholm: Liber AB

Elektroniska källor

Axelsson, O. (2017). *Lång och tuff väg för att bli partner på revisionsbyrå*.
<http://www.civilekonomen.se/aktuellt/lang-och-tuff-vag-for-att-bli-partner-pa-revisionsbyra/>
[2018-04-13]

Berge, A. (2013). *Här har ni glastaket*.
<http://www.politism.se/agneta-berge/har-har-ni-glastaket/> [2018-04-04]

Callius, S. (2017). *Trendskifte: Nu är flest ekonomer kvinnor*.
<https://www.civilekonomen.se/aktuellt/trendskifte-nu-ar-flest-ekonomer-kvinnor/> [2018-04-05]

Civilekonomerna. (u.å.). *Hur blir jag revisor?*
<https://civilekonomerna.se/faq/hur-blir-jag-revisor> [2018-04-13]

Deloitte. (2018). *Om Deloitte*.
<https://www2.deloitte.com/se/sv/pages/about-deloitte/articles/about-deloitte.html> [2018-04-02]

Deloitte. (2018). *Internationella kvinnodagen 2018*.
<https://www2.deloitte.com/se/sv/pages/careers/articles/birgitta-loof-internationella-kvinnodagen.html> [2018-05-04]

E-conomic. (u.å.). *Revision - Vad är revision?*
<https://www.e-conomic.se/bokforingsprogram/ordlista/revision> [2018-04-18]

EY. (u.å.). *Snabbfakta om EY*.
<http://www.ey.com/se/sv/newsroom/facts-and-figures> [2018-04-02]

EY. (u.å.). *A recognized commitment to women's leadership*.
<http://www.ey.com/us/en/about-us/our-people-and-culture/diversity-and-inclusiveness/a-recognized-commitment-to-womens-leadership> [2018-04-18]

Iredahl, L. (u.å.). *Far - Revisionstjänster*.
<https://www.far.se/medlemskategorier/revisor/revisonstjanster/> [2018-04-13]

Grand Thornton. (u.å.). *Korta fakta*.
<https://www.grantthornton.se/om-oss/korta-fakta/> [2018-04-02]

Grand Thornton. (u.å.). *Kvinnligt nätverk*.
<https://www.grantthornton.se/om-oss/kvinnligt-natverk/> [2018-04-02]

Johnson Lewis, J. (2017). *The Glass Ceiling and Women's History An Invisible Barrier to Success*.
<https://www.thoughtco.com/glass-ceiling-for-women-definition-3530823> [2018-04-16]

Jämställ (2017). *Jämställdhet*.
<http://www.jamstall.nu/fakta/jamstalldhet/> [2018-04-04]

KPMG (2018). *KPMG i korthet*. <https://home.kpmg.com/se/sv/home/about/kpmg-i-korthet.html> [2018-04-02]

KPMG (2018). *KPMG stärker engagemanget i WomenCorporateDirectors*.
<https://home.kpmg.com/se/sv/home/nyheter-rapporter/2018/04/kpmg-starker-engagemanget-i-womencorporatedirectors.html> [2018-05-04]

SFS 2008:567. (2017). *Diskrimineringslag*. Stockholm: Kulturdepartementet
http://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/diskrimineringslag-2008567_sfs-2008-567 [2018-05-11]

Lennartsson, R. (2018). *Backlash för jämställdheten i branschen*. Tidningen Balans, mars 2018 #2. <https://www.paperton.com/shelf/reader/whitelabel/balans-2/uid/1343316/token/1f6eb275e1e884988ca1a6178a3d899dfef5d6d1/magazine/balans-nr-2-2018-8dbll#page/22> [2018-04-04]

Nationalencyklopedin. (u.å). *Glastak*
<https://www.ne.se/uppslagsverk/ordbok/svensk/glastak> [2018-04-16]

Nationalencyklopedin. (u.å). *Institution*.
<https://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/1%C3%A5ng/institution> [2018-04-20]

PwC. (u.å). *Fakta om PwC*
<https://www.pwc.se/sv/om-pwc/om-pwc.html> [2018-04-02]

PwC. (u.å). *Women on the board*.
<https://www.pwc.se/sv/om-pwc/vara-natverk/women-on-the-board.html> [2018-04-02]

Regeringen. (2015). *Hela lönen, hela tiden - utmaningar för ett jämställt arbetsliv*.
<http://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2015/06/hela-lonen-hela-tiden---utmaningar-for-ett-jamstallt-arbetsliv1/> [2018-05-11]

Regeringen. (2017). *Svensk jämställdhet i topp*. Regeringskansliet
<http://www.regeringen.se/artiklar/2017/10/svensk-jamstalldhet-i-topp/> [2018-04-16]

SCB. (2016). *20 vanligaste yrkena för kvinnor*.
<https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/arbetsmarknad/sysselsattning-forvarvsarbete-och-arbetstider/yrkesregistret-med-yrkesstatistik/pong/tabell-och-diagram/20-vanligaste-yrkena-for-kvinnor/> [2018-04-05]

SCB. (2016). *Lönesök - Hur mycket tjänar...?*
<https://www.scb.se/hitta-statistik/sverige-i-siffror/lonesor/Search/?lon=revisorer> [2018-04-19]

Sundgren Grinups, B & Forsberg G. (u.å.) *Jämställdhet*.

<https://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/l%C3%A5ng/j%C3%A4mst%C3%A4lldhet>
[2018-04-15]

Rapporter

Deloitte AB (2017). *Årsredovisning och koncernredovisning för räkenskapsåret 1 juni 2016 – 31 maj 2017*. Stockholm: Deloitte AB.

<https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/se/Documents/about-deloitte/Deloitte-%C3%85R-16-17-Final.pdf>

Jusek (2017). *Hur förbättrar vi arbetsmiljön för sveriges akademiker? Åtgärder för ökat välbefinnande i arbetet*

<https://www.jusek.se/contentassets/973a9063a4ec47c5a7ff9dbc2e32ecfa/rapport-akademiker-171109.pdf>

KPMG AB (2017). *Årsredovisning 2016–2017*. Stockholm: KPMG AB.

https://assets.kpmg.com/content/dam/kpmg/se/pdf/komm/2018/KPMG_Arsredovisning_2017.pdf

KPMG AB (2018). *Hållbarhetsredovisning 2016/2017*. Stockholm: KPMG AB.

<https://assets.kpmg.com/content/dam/kpmg/se/pdf/komm/2018/KPMG-hallbarhetsredovisning-2016-2017.pdf>

Miller, J. & Morris, R. G. (2009). *The “Glass Ceiling” and the “Wage Gap”—debunking the myths*. <https://www.scribd.com/document/24812426/The-Glass-Ceiling-Debunking-the-Myths>

Muhonen, T., Liljeroth, C & Scholten, C (2012). *Vad innebär jämn könsfördelning på mellanchefsnivå för den kvalitativa jämställdheten i organisationen?*

http://muep.mau.se/bitstream/handle/2043/14629/MAH_rapport_web.pdf

Revisorsinspektionen (2018) *Godkända och auktoriserade revisorer samt registrerade revisionsbolag*.

<https://www.revisorsinspektionen.se/globalassets/webbplatsen/publicerat/manadsstatistik/2018/revstat-2018-03.pdf>

Statistiska Centralbyrån (2016). *Yrkesregistret med yrkesstatistik 2016*.

https://www.scb.se/contentassets/ae540cb0a7a0409fa223ca872f68fe90/am0208_2016a01_sm_am33sm1801.pdf

Wallerstedt, E & Öhman, P (2012). *Kvinnors intåg i revisionsbranschen* <http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:549890/FULLTEXT02.pdf>

Vetenskapliga artiklar

Acker, J & Van Houten, D (1974). Differential Recruitment and Control: The Sex Structuring of Organizations. 19(2), ss. 152-163. <https://doi.org/10.2307/2393886>

Anderson-Gough, F., Grey, C & Robson, K. (2005). "Helping them to forget.": the organizational embedding of gender relations in public audit firms. 30(5), pp.469-490. <https://doi.org/10.1016/j.aos.2004.05.003>

Avin, C., Mathieu, C., Keller, B., Peleg, D., Lotker, Z & Pignolet, Y (2015). Homophily and the Glass Ceiling Effect in Social Networks. <https://doi.org/10.1145/2688073.2688097>

Baxter, J & Olin Wright, E. (2000) The Glass Ceiling Hypothesis *A Comparative Study of the United States, Sweden, and Australia* 14(2). <https://doi-org.db.ub.oru.se/10.1177/089124300014002004>

Brown, L (2010) The relationship between motherhood and professional advancement: Perceptions versus reality. 32(5), pp.470-494. <https://doi.org/10.1108/01425451011061649>

Dambrin, C & Lambert, C (2008). Mothering or auditing? The case of two Big Four in France. 21(4), pp.474-506. <https://doi.org/10.1108/09513570810872897>

Eagly, A. (2007). Female Leadership Advantage and Disadvantage: Resolving the Contradictions. *Psychology of Women Quarterly*. 31(1), ss. 1-12. <https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.2007.00326.x>

Ezzedeen, S., Budworth, M-H & Baker, S (2015). The Glass Ceiling and Executive Careers: Still an Issue for Pre-Career Women. <https://doi.org/10.1177/0894845314566943>

Grady, G & McCarthy, A (2008) Work-life integration: experiences of mid-career professional working mothers. 23(5), pp.599-622. <https://doi.org/10.1108/02683940810884559>

Huang, Q., El-Khoury, B., Johansson, G., Lindroth, S., & Sverke, M. (2007) Women's career patterns: A study of Swedish women born in the 1950s. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* (2007), 80, 387–412. <https://doi.org/10.1348/096317906X119738>

Jeny, A & Santacreu-Vasut, E (2017) Proposing new avenues of research to explain the rarity of females at the top of the accountancy profession. <https://doi.org/10.1057/palcomms.2017.11>

Jonnergård, K., Stafssudd, A., & Elg, U. (2010). Performance Evaluations as Gender Barriers in Professional Organizations: A Study of Auditing Firms, 17(6), ss. 721-747. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2009.00488.x>

Khelif, H & Achek, I. (2017). Gender in accounting research: a review. 32(6), ss. 627-655.
<https://doi-org.db.ub.oru.se/10.1108/MAJ-02-2016-1319>

Kornberger, M., Carter, C., & Ross-Smith, A. (2010). Changing gender domination in a Big Four accounting firm: Flexibility, performance and client service in practice. *Accounting, Organizations and Society*. 35(8), ss. 775-791. <https://doi.org/10.1016/j.aos.2010.09.005>

Månsson, J., Elg, U & Jonnergård, K. (2013) Gender-based career differences among young auditors in Sweden. *International Journal of Manpower*. 34(6), ss.572-583.
<https://doi.org/10.1108/IJM-06-2013-0150>

Oakley, J (2000) Gender-based barriers to senior management positions: Understanding the scarcity of female CEOs. *Journal of Business Ethics*.
<https://doi.org/10.1023/A:1006226129868>

Parke, C. (2012). Working mothers in the boardroom, *Human Resource Management International Digest*. 20(5), ss. 3-6. <https://doi.org/10.1108/09670731211249305>

Profeta, P (2017). Gender Equality in Decision-Making Positions: The Efficiency Gains. 52(1), ss. 34-37. <https://doi.org/10.1007/s10272-017-0640-4>

Schweitzer, L., Ng, E., Lyons, S och Kuron, L (2011). Exploring the Career Pipeline: Gender Differences in Pre-Career Expectations. 66(3), ss. 422–444.
<http://dx.doi.org/10.7202/1006346ar>

Yrjö Collin, S-O., Jonnergård, K., Qvick, P., Silfverberg, B., & Zabit, S. (2007). Gendered Career Rein: A Gender Analysis of the Certification Process of Auditors in Sweden. *International Journal of Auditing*. 11(1), ss. 17-39. <https://doi.org/10.1111/j.1099-1123.2007.00354.x>

Bilagor

Bilaga 1

Intervjufrågor

- **Bakgrund**
 - Kön?
 - Hur gammal är du?
 - Vart jobbar du (företag och stad)?
 - Hur ser din familjesituation ut? (civilstånd/barn)
 - Hur har din familjesituation påverkat din karriär?

- **Karriär**
 - Vad har du idag för titel/position i ditt företag?
 - Hur länge har du haft den titeln/positionen?
 - Hur länge har du varit i företaget/branschen?
 - Beskriv de olika karriärsteg som finns inom yrket?
 - Hur kan de olika karriärstegen begränsa din möjlighet till att utvecklas?
 - Upplever du att män och kvinnor har samma möjlighet att avancera inom byrån?
 - Kan du nämna ytterligare faktorer som kan hindra din möjlighet till att utvecklas inom branschen?

- **Mål**
 - Vad har du för mål med din karriär?
 - Hur lång tid tror du det tar innan du når målen?
 - Vad för slags hinder tror du kan uppstå på vägen?
 - Vad krävs av dig för att nå ditt mål?

- **Arbetsplats**
 - Hur upplevs strukturen på din avdelning gällande arbetsfördelning och hierarki?
 - Vad finns för normer och regler på din arbetsplats?
 - Hur upplever du att könsfördelningen ser ut på din arbetsplats?