

**Könsfördelning och
karriärmöjligheter inom
revisionsbranschen**

Examensarbete inom ämnet företagsekonomi
C-nivå 10 poäng
VT 2007

Emma Andersson
Johanna Svanström

Handledare: Marianne Kullenwall
Examinator: Desalegn Abraha

Könsfördelning och karriärmöjligheter i revisionsbranschen

Examensrapport inlämnad av Emma Andersson och Johanna Svanström till Högskolan i Skövde, för Kandidatexamen (BSc) vid Institutionen för Teknik och Samhälle.

5 juni 2007

Härmed intygas att allt material i denna rapport, vilket inte är mitt/vårt eget, har blivit tydligt identifierat och att inget material är inkluderat som tidigare använts för erhållande av annan examen.

Signerat: _____

Emma Andersson

Johanna Svanström

The gender distribution and the career opportunities in the auditbusiness - Summary

The audit profession has traditionally been male dominated. The number of women in the industry has during the last years increased. In spite of the fact there is still a big lack of female qualified auditors.

In the year of 2000 JämO (the Equal Opportunities Ombudsman) begun a project called "to inspect auditors". One of the purposes with the project was to make the firms of accountants aware of the legislating of equality. JämO's inspection showed that the gender distribution at the offices was mainly equal; it had a variation between 60/40 - 40/60 %. However the men were overrepresented in the higher level of the organization, between 80-100 % of the managers were men. The women's share of partnership showed to be very small, only 0-10 % of the women was a partner. The inspection also showed that there was over all an overrepresentation of male qualified auditors, which means approved or authorized auditor.

Our purpose with this paper is to examine how the gender distribution is on three of the biggest accounting firms in Jönköping. We also wanted to receive knowledge about how big the women's share was of the qualified auditors and which factors that limit or motivate a person to be an authorized audit. Besides that we want to examine how the employees experience their career opportunities.

We have chosen to start our paper from the existing theory and see if it conforms to how the reality looks like. Our empirical examination has been done with personal interviews. We interviewed 15 employees at three different accounting firms. We have chosen to interview both men and women with different positions, to get a spread and broadness in the paper.

Our conclusion is that the three accounting firms have generally an equal gender distribution in the offices. However, we have noticed that the gender distribution isn't very equal when it comes to the different positions. The share of female qualified auditors at Ernst & Young is 31, 25%, KPMG 7, 1 % and Öhrlings 20 %. Some of the factors we believe affect if a person achieve authorization or not is motivation, risk liability and mentorship.

All of the employees at the three accounting firms, both men and women, experience that they have big opportunities to develop a career. They have a positive view at their possibilities to develop and the only limitation they experience is depending on themselves and how much time and effort they are willing to sacrifice.

Sammanfattning

Revisorsyrket har traditionellt sett varit ett manligt yrke. Andelen kvinnor i branschen har de senaste åren ökat väsentligt. Trots det är det fortfarande en stor brist på kvinnliga auktoriserade revisorer.

År 2000 inledde JämO (jämställdhetsombudsmannen) ett projekt som heter "Att granska granskare". En av målsättningarna med projektet var bland annat att göra revisionsbyråerna medvetna om jämställdhetslagstiftningen. JämO:s granskning visade att könsfördelningen på arbetsplatserna var överlag jämn, den varierade mellan 60/40 – 40/60 %. Männerna var dock överrepresenterade på chefsposterna, mellan 80- 100 % av cheferna på arbetsplatserna var män. Kvinnornas andel av delägarskap visade sig vara mycket liten, endast 0-10 % av kvinnorna var delägare. Granskningen visade även att det överlag fanns en överrepresentation av manliga kvalificerade revisorer på arbetsplatserna. Det vill säga antingen godkänd eller auktoriserad revisor.

Vårt syfte med uppsatsen är att undersöka hur könsfördelningen ser ut på tre av de största revisionsbyråerna i Jönköping. Vi vill också få kännedom om hur stor andelen kvinnliga kvalificerade revisorer är och vilka faktorer som begränsar eller motiverar en person till auktorisation. Vi vill dessutom undersöka hur de anställda upplever sina möjligheter till karriärutveckling.

Vi har valt att utgå ifrån den existerande teorin och testa om den stämmer överens med hur verkligheten ser ut. Den empiriska undersökningen har genomförts i form av personliga intervjuer. Vi intervjuade totalt 15 anställda på tre olika revisionsbyråer. Vi har intervjuat både män och kvinnor med olika befattningar, för att få en bredd och en spridning i uppsatsen.

Vår slutsats är att de tre revisionsbyråerna har generellt sätt en jämn könsfördelning på kontoret. Dock kan vi se att könsfördelningen inte är särskilt jämn när det gäller de olika befattningarna. Andelen kvinnliga kvalificerade revisorer på Ernst & Young är 31,25 %, på KPMG är den 7,1 % och på Öhrlings 20 %. Några av de faktorer som vi tror kan påverka om en person uppnår auktorisation eller ej är motivation, riskbenägenhet och mentorskap.

Samtliga anställda på de tre byråerna, både män och kvinnor, upplever att de har en god möjlighet till karriärutveckling. De har en positiv syn på sin utvecklingsmöjlighet och den enda begränsningen som de upplever är beroende på dem själva och hur mycket tid de är villiga att offra.

Innehåll

1	Inledning	1
1.1	Problembakgrund	1
1.2	Problemformulering	2
1.2.1	Följdfrågor	2
1.3	Syfte	2
2	Metod	3
2.1	Forskningsansats	3
2.2	Undersökningsansats	3
2.3	Val av aktörer	3
2.4	Datainsamlingsmetod	3
2.5	Bortfall	4
2.6	Litteraturstudie	4
2.7	Källkritik	4
3	Teoretisk referensram	6
3.1	Begreppet genus	6
3.2	Historik bakom kön och arbete	7
3.2.1	Dagens arbetsituation	7
3.3	Organisation	7
3.4	Glastaket	9
3.5	Samspelet mellan arbetsliv och familjeliv	9
3.6	Godkänd eller auktoriserad?	10
3.6.1	Andelen kvinnliga godkända revisorer	11
3.6.2	Andelen kvinnliga auktoriserade revisorer	11
3.7	Faktorer som påverkar auktorisation	12
3.7.1	Motivation	12
3.7.2	Självförtroende	13
3.7.3	Förväntningar	13
3.7.4	Riskbenägenhet	13
3.7.5	Familjeförhållande	14
3.7.6	Mentor	14
3.7.7	Företagskultur	14
4	Empiri	15
4.1	Ernst & Young	15
4.1.1	Cecilia Skirhammar- auktoriserad revisor	15
4.1.2	Jonas Leander- assistent	16
4.1.3	Inger Andersson- auktoriserad revisor	17
4.1.4	Peder Modén- auktoriserad revisor	17
4.2	KPMG	18
4.2.1	Mikael Björklund- auktoriserad revisor	18
4.2.2	Stine Törnkrans- assistent	19
4.2.3	Therese Bengtsson- redovisningskonsult	19
4.2.4	Kristina Gustafsson- godkänd revisor	20
4.2.5	Jesper Thomelius- godkänd revisor	20
4.2.6	Per Magnusson-IT-revisor / auktoriserad revisor	21

4.3	Öhrlings PricewaterCoopers AB.....	22
4.3.1	Adam Adamsson-godkänd revisor	22
4.3.2	Bengt Bengtsson- auktoriserad revisor	23
4.3.3	Christine Carlsson- assistent	23
4.3.4	Doris Davidsson- auktoriserad revisor	24
4.3.5	Erika Eriksson- auktoriserad revisor	25
5	Analys	26
5.1	Glastaket.....	26
5.2	Samspelet mellan arbetsliv och familjeliv	27
5.3	Faktorer som begränsar auktorisation.....	28
6	Slutsats	30
6.1	Förslag till vidare forskning.....	31
	Litteraturförteckning.....	32

Bilagor

1 Inledning

I detta kapitel ges en överblick av uppsatsämnet. Först presenteras en problembakgrund som leder fram till en problemformulering och syftet med uppsatsen.

1.1 Problembakgrund

Det faktum att en människa föds som man eller kvinna får olika konsekvenser på våra liv. Människan är en tvåkönad varelse och denna verklighet får följder för allt mänskligt liv på många olika sätt. I både samhälle och arbetsliv finns normer, traditioner, historia och kultur som tillsammans påverkar på den så kallade könsmärkningsprocessen som med variationer i tid och rum ger upphov till föreställningar om vilka yrken och arbetsuppgifter som hör till vilket kön. Denna könsmärkningsprocess sker ofta genom att egenskaper kopplas samman med kön och sedan kopplas könsegenskaper samman med arbetsuppgifter (Westberg i Gonäs, 2001). De arbetsuppgifter eller yrken som kvinnor respektive män utövar är oftast reserverade för det ena eller det andra könet. Enligt Anna Wahls uppfattning är kön en social konstruktion med biologisk faktor. Från den dagen vi föds görs det en omedveten särskiljning mellan könen. Pojkar får blå kläder och flickor får sött rosa. Det talas hela tiden om för pojkarna hur stora och duktiga de är och att de klarar av att göra saker. Med flickor ska allt vara sött och det daltas/visas överdriven omsorg med dem. Flickor ska hela tiden vara små och söta. Under hela sin uppväxt får en person lära sig vad som är lämpligt för respektive kön. Detta utgör en grund för hur kvinnor och män kommer att agera och behandlas senare i arbetslivet (Wahl, 1992).

Dagens svenska kvinnor arbetar i stort sett i samma omfattning som män. 1970 var andelen kvinnor på arbetsmarknaden i åldern 20-64 år 60 procent och 2003 hade det ökat till 79 procent. Motsvarande andel för män under dessa år var 90 procent respektive 84 procent (SCB, 2007-03-06). Förklaringen till detta kan vara att en stor del av familjens välfärd, både socialt och ekonomiskt är knutet till lönearbete. En annan orsak kan också vara att behovet av kvinnlig arbetskraft har ökat och det har genomförts politiska åtgärder för att underlätta för småbarnsföräldrar att kunna arbeta. Ambitionen att minska den starkt könsuppdelade arbetsmarknaden har hittills inte lett till några märkbara resultat. Detta trots att jämställdhetslagen trädde i kraft redan 1980. Arbetsuppgifter och yrken blir fortfarande könsmärkta och förblir könsuppdelade både vad det avser position i hierarkin och i förhållande till yrkesområde (Kihlbom, 1995).

År 2000 inledde JämO ett projekt som heter "Att granska granskare". Den övergripande målsättningen med projektet var att göra revisionsbyråerna medvetna om jämställdhetslagstiftningen. Antalet arbetsgivare som deltog i granskningen var totalt 18 stycken. JämO s granskning visade att könsfördelningen på arbetsplatserna var överlag jämn, den varierade mellan 60/40 – 40/60. Männerna var dock överrepresenterade på chefsposterna, mellan 80- 100 % av cheferna på arbetsplatserna var män. Kvinnornas andel av delägarskap visade sig vara mycket liten, endast 0-10 % av kvinnorna var delägare. Granskningen visade även att det överlag fanns en överrepresentation av manliga kvalificerade, det vill säga antingen godkänd eller auktoriserad, revisorer på arbetsplatserna (www.jamombud.se 2007-05-04).

INLEDNING

Revisorsyrket har traditionellt sett varit ett manligt yrke. Vi har reflekterat över att det är en övervägande del kvinnor som läser till ekonomer med inriktning redovisning. Vi undrar därför om denna fördelning avspeglar sig ute på revisionsbyråerna.

1.2 Problemformulering

Hur ser könsfördelningen och synen på karriärmöjligheter ut på tre av de största revisionsbyråerna i Jönköping?

1.2.1 Följdfrågor

- Hur stor andel av kvinnorna är godkända eller auktoriserade revisorer?
- Finns det några bakomliggande faktorer som påverkar andelen kvinnliga kvalificerade revisorer?
- Hur stor andel av kvinnorna är delägare?
- Skiljer sig synen på karriärmöjligheter åt mellan könen?

1.3 Syfte

Vårt syfte med uppsatsen är att undersöka hur könsfördelningen ser ut på tre av de största revisionsbyråerna i Jönköping. Vi vill också ta reda på hur de anställda, både män och kvinnor, upplever sina möjligheter till att utvecklas och göra karriär.

2 Metod

I metodkapitlet beskrivs och motiveras den metod som använts vid uppsatsens genomförande, hur vi hittat vår litteratur, samt hur valet av respondenter och hur datainsamlingen har gått till.

2.1 Forskningsansats

Vi har valt att utgå ifrån den existerande teorin som finns inom ämnet. Därefter kommer vi att testa om teorin stämmer överens med hur verkligheten ser ut.

För att inte rikta forskningen åt något håll har vi intagit ett objektiva synsätt och försökt att bortse från våra egna värderingar och fördomar.

2.2 Undersökningsansats

Vi har använt oss av fallstudier med ett kvalitativt synsätt i vår uppsats eftersom denna metod är bäst lämpad vid intervjuer. Kvalitativa studier används för att skapa en djupare förståelse för ett specifikt ämne. Nackdelen med en kvalitativ ansats är att det är svårare att generalisera jämfört med kvantitativa studier (Björklund & Paulsson, 2003). Vi har gjort intervjufrågorna öppna så att aktörerna kan svara utifrån deras upplevda erfarenheter.

2.3 Val av aktörer

Vi valde att fokusera vår undersökning på tre olika revisionsbyråer; Ernst & Young, KPMG och Öhrlings PricewaterhouseCoopers AB (vi kommer i fortsättningen bara skriva Öhrlings). Vi tog kontakt med byråerna via ett personligt besök för att se om de var intresserade av att delta i vår undersökning. De tre revisionsbyråerna visade ett stort intresse över uppsatsens ämnesområde. Vår önskan var att inte styra över vilka vi skulle intervjua så vi delegerade över detta till den kontaktperson som vi blev tilldelade på byrån. Denna person valde ut fyra till fem stycken som skulle finnas tillgängliga för en intervju den dagen som vi avtalade om. Vårt enda önskemål var att vi ville få en spridning bland män och kvinnor och att de skulle vara assistenter, godkända eller auktoriserade revisorer. Vår avsikt med detta är att det ska bli en bredd i rapporten. En nackdel med att låta kontaktpersonen välja ut vilka vi skulle intervjua är att denne skulle kunna välja ut de personer som han tror kan ge bäst svar för deras byrå. Vi upplever dock att så inte är fallet.

2.4 Datainsamlingsmetod

Vi valde att samla in det empiriska materialet i form av fallstudier för att få möjligheten att ge respondenterna stort utrymme vid intervjuerna. Intervjuerna skedde på plats och utfördes som en personlig intervju. Detta gav både oss och aktörerna möjlighet att undvika missförstånd. En

METOD

stor fördel med en personlig intervju är dessutom att vi kan se och studera den intervjuades ansiktsuttryck och gester, vilket vi upplever att vi har haft nytta av när vi sedan har tolkat respondenternas svar. Redovisningen av datainsamlingen sker med hjälp av respondenternas namn. Vi har dock varit tvungna att ge de intervjuade på Öhrlings fingerade namn därför att de efter intervjuerna framförde en önskan om att få vara anonyma. Det kan vara till vår fördel eftersom vi kan komma att få mer ärliga svar än från de övriga intervjuade. Ett problem med att namnge de intervjuade i uppsatsen kan vara att de inte ger helt sanningsenliga svar, eftersom det kan vara känsligt att svara på hur möjligheterna till att göra karriär upplevs. Vi tror att det kan finnas en rädsla att ge ett negativt svar på denna typ av frågor då respondenterna kan tro att de kommer att begränsas i sin karriärutveckling.

Vi var tvungna att skicka ut en kompletteringsfråga. Vi vände oss endast till de kvinnliga respondenterna eftersom det var de som enligt den teoretiska referensramen var berörda för frågan. Vi skickade frågan via e-mail till kontaktpersonen på byrån som vidarebefordrade frågan till de berörda respondenterna. Jämfört med en personlig intervju upplever vi denna insamlingsmetod som både långsam och mer svårtolkad. Två av respondenternas svar dröjde och vi fick skicka ut en påminnelse till dem.

2.5 Bortfall

Vi saknar svar från en respondent på vår kompletteringsfråga, men tidsbristen har gjort att vi har varit tvungna att gå vidare med uppsatsen utan dennes svar. Vi tror dock inte att resultatet av denna fråga är något som påverkar helheten.

2.6 Litteraturstudie

Vi har gjort en litteraturstudie genom att samla in relevant information och på så sätt få en så stark grund som möjligt till arbetet men även för att skaffa en bred bild och kunskap inom vårt område. Vi valde att använda böcker, muntliga källor, Internetsidor och andra uppsatser och avhandlingar inom ämnet. För att hitta de valda böckerna användes Internationella Handelshögskolan i Jönköpings biblioteks sökmotor Julia och Högskolan i Skövdes biblioteks sökmotor Libris. De sökord vi använde oss av var ”genus”, ”genusforskning”, ”kvinnor och karriär”, ”glastaket”, ”könsfördelningen på revisionsbyråer” och ”organisation”. Den litteratur som vi valde att använda oss av i vår teoretiska referensram, utsågs för att vi ansåg den vara relevant för uppsatsens ämne. Vi använde oss även utav Internets sökmotor Google för att hitta information. Där användes samma sökord.

2.7 Källkritik

Ämnets utgångspunkt manligt och kvinnligt är känsligt. Det finns många fördomar inom ämnet. Den litteratur som finns är för det mesta skrivet ur ett kvinnligt perspektiv och tar därför inte hänsyn till männens perspektiv. Vi vill även påpeka att den litteratur som finns inom ämnet är från början av 2000-talet. Detta innebär att den statistik som finns inte är uppdaterad på

METOD

ett par år. Det kan alltså ha skett en förändring inom vårt forskningsområde de senaste åren. Vi vill också påpeka att vi har använt oss av tre stycken C-uppsatser som källa i vår teoretiska referensram. C-uppsatser kan vara något mindre tillförlitliga i informationen än en litterär källa.

3 Teoretisk referensram

Kapitlet kommer att behandla den teoretiska delen av vårt undersökningsområde. För att ge en ökad förståelse om ämnet kommer vi att ge läsaren en kort beskrivning om begreppet genus, organisation, historik bakom kön och arbete samt hur dagens arbetsituation ser ut. Vi kommer därefter att förklara begrepp som glastaket, samspelet mellan arbetsliv och familjeliv och faktorer som antas begränsa auktorisation, vilket kommer att ligga till grund för vår empiri och analys.

3.1 Begreppet genus

Genus kommer ur latinets gen-ere, slag, släkte, sort och kön. Det har fram till och med 1980-talet i Sverige bara använts inom språkläran för att beteckna att substantiv är av olika slag – det är han, hon den eller det. I början av 1980-talet började ordet genus figurera i den feministiska forskningen efter en direkt översättning av engelskans gender. Begreppet kön har två olika synsätt, dels biologiskt kön och socialt kön. Biologiskt kön avser det kön en person faktiskt är, det vill säga att man föds som kvinna eller man. Socialt kön är av en annan natur, det innebär att det är de kvinnliga eller manliga socialt tillskrivna egenskaper, värderingar och roller som en person har eller förväntas ha. Begreppet genus är också praktiskt att ha för att förstå och kunna diskutera utsträcktheten, det vill säga att genus är något som hör ihop inte bara vid kroppar, utan vid allt som rör tankarna om manligt och kvinnligt (Hirdman, 2001). Begreppet genus är beteckningen för det sociala könet och betyder art eller härkomst. Genus är en social konstruktion och skapas av sociala och kulturella förväntningar. Det kan vara svårt att förstå vad genus i själva verket står för. Det förekommer olika benämningar på genus i olika diskussioner och situationer. De som figurerar i den litteratur som vi har läst är kön, genus och gender (Björnsson, 2001).

Dessa begrepp är starkt sammankopplade och det är svårt att göra en klar och tydlig definition för begreppet. För att förstå vad genus är enligt Berit Björnsson (2001), är det nödvändigt att förstå att kulturella arv och sociala system påverkar människors handlingar. Givet är att synen på kön som social konstruktion är central, vare sig det kallas för kön, socialt kön, genus eller gender (Wahl, 2003).

Genus ses som tidigare nämnt som en social konstruktion och den uppstår i en nedärvd överenskommelse om att kvinnor ska vara feminina och bete sig på ett visst sätt och att männen ska vara maskulina och bete sig på ett annat sätt (Thomsson i Gonäs, 2001). Våra genuskonstruktioner utmärks av ett motsatstänkande och vi ser oss hela tiden som ”man” eller ”kvinna”. Män är helt olika gentemot kvinnor i sin sociala konstruktion, männen tillhör en annan grupp och skillnaden skapar isärhållande och makt. Genuskonstruktioner gör män mer framgångsrika än kvinnor för att det manliga idealet favoriseras och har en överordnad roll i samhället. Enligt traditionen har det bara funnits män i ledande maktpositioner i Sverige (Elmberg, 2005).

Begreppet genus är också praktiskt att ha både för att förstå och kunna diskutera utsträcktheten, det vill säga att genus är något som sitter fast inte bara vid kroppar, utan vid allt. Det kretsar kring tankar om manligt och kvinnligt, situationer, platser, politik och arbete. Enligt Hirdman (2001) handlar det om manligt och kvinnligt som överförda abstraktioner och där blir genus tydligare än begreppet kön och lämnar inget utrymme för dubbeltydigheter.

3.2 Historik bakom kön och arbete

Det finns sex uppgifter som krävs av kvinnans arbete för att människosläktet ska överleva och för att livet ska bli uthärdligt. Dessa uppgifter föregår penningekonomin och de bildar fortfarande kvinnors huvudsakliga arbetsområden. De är: att föda barn, att ge barn och andra familjemedlemmar näring, att hålla med kläder, att ta hand om de små, sjuka och äldre, att vara ansvarig för barnets uppfostran och att sköta hemmet. Männens uppgifter har varit jakt, fiske och jordbruk, sådana sysslor som har krävts för att bevara människosläktet (Alvesson & Due Billing, 1999).

Tack vare industrialismens genombrott och kapitalets behov av arbetskraft möjliggjordes det för kvinnorna att delta i produktionsprocessen på områden som inte hade något samband med deras tidigare arbeten i hemmet. Familjen är nu inte längre en produktionsenhet som kan tillfredställa sina egna behov utan det blir nu viktigt att tjäna tillräckligt med pengar för att kunna försörja familjen. Eftersom kvinnorna hade lägre inkomster än sina män, tog dessa på sig rollen som familjeförsörjare. De flesta av kvinnorna blev nu beroende av sina män och fungerade som hushållerskor, medan arbetskraften huvudsakligen bestod av män. I slutet av 1800-talet upprätthölls denna familjelönemodell genom en arbetslagsstiftning och den antas ha förstärkt kvinnans roll som mamma och barnuppfostrare (Alvesson & Due Billing, 1999).

Under både första och andra världskriget fick kvinnorna i de krigförande länderna tillträde till jobb som i huvudsak tidigare var manliga jobb. Efter det att de båda krigen tog slut avskedades kvinnorna och fick återgå till sina vanliga lågbetalda jobb, som montörer och maskinskrivare. Det var först i slutet på 1970-talet som kvinnor accepterades i traditionellt manliga sysslor (Alvesson & Due Billing, 1999).

3.2.1 Dagens arbetssituation

Den traditionella arbetsdelningen lade grunden till dagens könsstereotyper inom arbetslivet. De flesta industriländer har i slutet av 1900-talet en arbetsmarknad som delas in i olika sektorer efter kön. Kvinnor har en dominerande roll inom sjukvård, utbildning, socialvård och detaljhandel, medan männen dominerar inom de tekniska områdena inom handel, transporter och det militära (Alvesson & Due Billing, 1999).

Trots kvinnornas inträde på arbetsmarknaden är det fortfarande de som är huvudansvariga för hushållsarbetet och barnomsorgen och i allmänhet verkar det vara så att kvinnor befinner sig inom arbetsmarknadsområden som inte ger dem samma möjligheter som män har. Dessa möjligheter kan röra makt och – statuspositioner eller lönevillkor. Det sägs vara arbetsgivarnas efterfrågan på arbetskraft som står bakom orsaken till arbetsfördelningen. Inom till exempel industrin har arbetsgivarna länge rekryterat ett specifikt kön till ett särskilt arbetsområde (Alvesson & Due Billing, 1999).

3.3 Organisation

Benämningen organisation kan ha flera betydelser. Det kan symbolisera olika bestämda egenskaper hos ett företag till exempel hur företaget ser ut, hur många avdelningar som finns och hur produktion och försäljning är organiserad. Denna betydelse handlar om företagets struk-

TEORETISK REFERENSRAM

turdrag. I andra fall används ordet organisation i betydelsen av företaget som helhet (Bakka, Fivelsdal och Lindkvist, 2001). En organisation kan uppfattas som en målstyrd struktur som inrättas i en medveten strävan att uppnå vissa bestämda mål. Ägaren måste beakta yttre och inre faktorer som eventuellt kan hindra att målen uppfylls. Exempel på yttre faktorer kan vara samhällets normer, tekniska innovationer, demografiska förändringar, arbetsrättsliga lagar och tillgång till kvalificerad arbetskraft. Inre faktorer kan vara arbetskraft, maskinpark, lokaler, lönesystem och förekommande kompetens (Westberg i Gonäs, 2001).

Enligt Wahl (2001) sker beskrivningen av en organisation beroende på vem som gör den. Organisationer kan uppfattas både som komplexa och skiftande av människor som har med den att göra. Människor som till exempel arbetar i en organisation skulle troligtvis beskriva den på ett annat sätt än vad människor som inte arbetar där skulle göra. Det kan även finnas skiftande uppfattningar bland dem som jobbar inom en organisation om hur organisationen ser ut och är uppbyggd, hur verksamheten ser ut och vilka regler och normer som faktiskt gäller (Wahl, 2001).

Den traditionella organisationen har i flera avseenden inneburit ett hinder för kvinnors utveckling i arbetet. Kvinnor är oftast underrepresenterade i högre befattningar och i kvalificerade arbeten och överrepresenterade i lägre befattningar och i rutinarbeten. Detta beror delvis på att kvinnor har det svårare att göra sig gällande i hierarkiska organisationer som oftast är dominerade av män. Hierarkiska organisationer osynliggör ofta kvinnor som kunskapsbärare och isolerar dem (Westberg i Gonäs, 2001).

Enligt Bakka, Fivelsdal och Lindkvist (2001) är organisationsteori ett förhållandevis nytt ämnesområde. Organisationsteorin ämnar vara generell. Dess mål är att gå utöver enskilda branscher och sektorer i samhället och försöka utveckla en kunskap om organisationer som är allmängiltig.

Organisationsteori har under många år sagts vara könsblind, vilket innebär att innebörden inte har problematiserats i forskning om organisationer. Könsneutraliteten representerar könsblindhet, det vill säga en slags omedvetenhet om kön, men också ett återskapande av den könsneutrala ideologin, att kön inte spelar någon roll (Wahl, 2003). Att organisationer ses som könsneutrala är missvisande och ger en felaktig bild av verkligheten. Forskningar som har gjorts angående könets betydelse i organisationerna visar trots allt att kön har betydelse och att kvinnor och män arbetar utifrån olika förutsättningar. Det har förekommit studier som visar att genus spelar en viktig roll i organisationers liv och funktion. Studierna visar att vissa utbildningar, karriärsval och även vissa positioner i samhället är mer eller mindre förknippade med ett visst kön. De flesta yrken anses vara könsmärkta och ses som naturliga för män eller kvinnor att utföra. Det anses inte finnas några yrken som är könsneutrala. Mönstret för vilka arbeten som kvinnor respektive män utför är gammalt och om en kvinna slutar på sin arbetsplats så ersätts hon oftast med en annan kvinna, vilket medför att särskiljandet mellan könen upprätthålls och fortsätter leva vidare i samma banor. Undersökningar visar dessutom att den snedfördelning som existerar på chefspositioner beror på attityder, inställningar och ståndpunkter. En fördom är att snedfördelningen beror på kvinnorna själva. Det finns forskare som hävdar att snedfördelningen istället beror på strukturella hinder som kvinnorna möter i organisationerna. Ett sådant strukturellt hinder är glastaket (Alvesson & Due Billing, 1999).

3.4 Glastaket

Glastaket är ett osynligt hinder som gör att kvinnor kan avancera en bit upp i hierarkin i organisationen för att sedan hindras att nå de högsta befattningarna. Glastaket antas vara en strukturell barriär som gör att kvinnor har svårt att avancera just av den anledningen att de är kvinnor (Muhonen, 1999). Det är alltså inte ett individuellt hinder som grundar sig på den enskilda kvinnans kompetens eller egenskaper, utan det är ett hinder som existerar för kvinnor som grupp (Wahl, 2003). Glastaket finns på olika nivåer i företaget men oftast så avses toppchefsnivån som den nivå där glastaket är som vanligast. Människor påverkas av den struktur som finns i den organisation som de befinner sig i. Vad det gäller kvinnor och mäns möjlighet till karriär så har studier visat på att kvinnors möjlighet till karriär i typiskt mansdominerade yrken försvåras av både glastaket och det homosociala agerandet. Homosociala relationer uppstår genom att män har en tendens att välja andra män framför kvinnor i syfte att bekräfta den egna könsidentiteten. Detta påverkar omedvetet eller medvetet till att bevara den manliga överordningen och bidrar på så sätt att försvåra för kvinnor att göra karriär i mansdominerade yrkeskategorier. Motsatsen till glastaket är glashissen och det innebär att män oftast får en snabb skjuts uppåt i karriären inom kvinnodominerade yrkeskategorier (Pingel i Gonäs, 2001).

En teori som motsäger glastaket är teorin om det fria valet. Med det fria valet antas kvinnor välja bort ledande befattningar, kvinnor ska dessutom antas välja deltidsarbete framför en heltidstjänst och att kvinnor förmodas välja den större delen av föräldraledigheten, trots att dessa val inte premieras ekonomiskt och ger få möjligheter till karriär. Eftersom kvinnan valt tror hon att hon är fri. I detta påstående ligger underförstått att kvinnor och män skulle bära på den ömsesidiga föreställningen att individen verkar där den vill verka och där den passar bäst (Pingel i Gonäs, 2001).

3.5 Samspelet mellan arbetsliv och familjeliv

Arbetsliv och familjeliv påverkas av ett flertal olika faktorer. Enligt Tyrkkö (2001) är dessa faktorer samhället, lokalsamhället, arbetsplatsen, familjen och individen. Nedan kommer en beskrivning göras av dessa faktorer (Tyrkkö i Gonäs, 2001).

- Samhället – på denna nivå är det formell lagstiftning och avtal som reglerar arbetsmarknaden och barnfamiljernas villkor utanför arbetet. För att lösa de institutionella problemen erbjuds lösningar i form av bland annat omsorg på daghem eller fritidshem, sambeskattning och föräldraledighet.
- Lokalsamhället – i lokalsamhället sätts ramvillkoren för föräldrarnas handlande på arbetsplatsen med hjälp av befintlig infrastruktur och en arbetsmarknad som erbjuder individerna möjligheter till arbete där hänsyn till viss del tas till föräldraskapets behov.
- Arbetsplatsen – det är på denna nivå som formella rättigheter att kombinera arbete och familj omsätts till verklighet. Det finns två olika slag av relationer och förhållanden som påverkar familjens möjlighet till att kombinera arbete och föräldraskap. Dessa är strukturella och kulturella villkor. Med strukturella villkor avses arbetsfördelning, makt och auktoritetsförhållanden och de kulturella villkoren består av regler och normer.

TEORETISK REFERENSRAM

- Familjen – består av både de värderingar, normer och regler som familjens vardag präglas av. Den privata familjesituationen ger sina ramvillkor till handlandet på arbetsplatsen.
- Individen – det är på denna nivå som hinder och möjligheterna finns som möjliggör för individen att kombinera familjeliv och arbetsliv. Dessa faktorer påverkar individens välbefinnande och genom individuella anpassningsstrategier försöker kvinnor och män att utforma de vardagliga villkoren för att finna en balans mellan sin familje- och arbetssituation.

Inom arbetssociologin ses oftast relationen mellan arbete och familj utifrån de separata sfärernas modell med två varianter involverade i tankesättet. Det är en jobbmodell och en gendermodell. Jobbmodellen appliceras oftast på mäns sysselsättning och arbetssituation medan gendermodellen tillämpas på kvinnor och deras relation till arbetsmarknaden. I gendermodellen utgår man ifrån kvinnornas personliga egenskaper och familjeförhållanden istället för att utgå från arbetssituationen. Denna modell har dock fått kritik för att vara föråldrad då den förklarar män och kvinnors komplexa och förändrade relation till arbete och familj. Relationen mellan förvärvsarbete och familj växlar med åldern och påverkas om man har barn eller inte och barnens ålder avgör hur mycket tid som disponeras mellan lönearbete och familj. En generell iakttagelse som har gjorts inom forskningen visar att det könsuppdelade arbetslivet begränsar både män och kvinnor. Det begränsar dem i deras handlingsfrihet på arbetsmarknaden samt i familjelivet. Där mansdominansen är övervägande begränsas kvinnornas handlingsfrihet mer än mäns samtidigt som denna mansdominans kan leda till att män hindras från att vara hemma med sina barn (Tyrkkö i Gonäs, 2001).

Studier har visat att kvinnor och män arbetar lika mycket, men att tiden fördelas olika på så kallad betald tid på arbetsplatsen och obetald tid i hemmet. Arbetet i hemmet, det så kallade obetalda arbetet utförs till övervägande del utav kvinnor. På senare tid har föräldrarnas tid på arbetsplatsen ökat och då kan vikten av arbetsvillkor spela in. Exempelvis kan möjligheten till flexibel arbetstid vara avgörande hur vardagen fungerar mellan familj- och arbetssituation. Det är inte bara arbetstidens omfattning som spelar roll utan även förläggningen av arbetstiderna är avgörande för anpassningen mellan arbete och familj (Tyrkkö i Gonäs, 2001).

En ny uppåtgående trend visar på att papporna är hemma i större utsträckning med barnen nu än förr. Kvinnorna har däremot börjat använda sig av ett antal olika strategier för att kunna anpassa yrkes- och föräldrarollen (Tyrkkö i Gonäs, 2001).

- att de förkortar sin arbetstid eller ändrar arbetstidens förläggning
- de låter sin yrkeskarriär vänta tills barnen har blivit äldre
- de skjuter upp barnafödandet, begränsar antalet barn eller väljer bort barn helt
- de använder sig av hushållsnära tjänster
- de använder sig av sitt sociala nätverk till exempel familj och vänner.

3.6 Godkänd eller auktoriserad?

Revisorskarriären kan delas in i fyra olika steg: assistent, godkänd revisor, auktoriserad revisor och slutligen partner (Qvick, Silfverberg och Zabit, 2005). För att bli part-

TEORETISK REFERENSRAM

ner/delägare måste du först uppnå auktorisation. Därefter är det vanligast att du blir ansvarig för ett kontor eller ett verksamhetsområde. Slutligen är det de bästa revisorerna som erbjuds ett delägarskap (www.civilekonomen.se).

För att få arbeta som revisorsassistent finns inga krav ställda från Revisorsnämnden utan man kan arbeta som assistent med en gymnasial utbildning. För auktoriserade och godkända revisorer finns i lag uppställda krav (Revisorsnämndens föreskrifter om utbildning och prov, RNFS 1 996:1) vad som krävs för att få kalla sig godkänd eller auktoriserad revisor. Vem som helst får kalla sig för revisor. Denna titel är inte skyddad men det är däremot straffbart att utge sig för att vara en godkänd eller auktoriserad revisor om man inte uppfyller kraven (FAR Förlag, 2005).

För att få avlägga revisorsprovet och bli en godkänd revisor krävs enligt Revisorsnämnden att man har genomgått både teoretisk och praktiskt utbildning. Den teoretiska utbildningen ska omfatta minst 120 poäng fördelade inom följande ämnen: företagsekonomi, juridik, nationalekonomi, statistik, matematik samt informations- och databehandling. Den praktiska utbildningen som krävs är ett utbildningsprogram som ska pågå under minst tre år och motsvara tre års heltidsarbete om minst 1600 timmar per år. Minst 1500 timmar revision ska ingå i utbildningen varav huvuddelen ska avse revision av aktiebolag (FAR Förlag, 2005).

Kravet för den som vill avlägga en högre revisorsexamen och bli auktoriserad revisor är följande: Kraven för godkänd revisor måste först vara uppfyllda och den teoretiska utbildningen ska omfatta 160 teoretiska poäng. 120 av dessa ska omfattade de ämnena som ingår i kraven för att bli godkänd. De övriga 40 poängen kan inhämtas från valfria ämnesområden. Utöver den praktiska utbildning som krävs för att bli godkänd revisor krävs ytterligare 2 års utbildning om minst 1000 timmar revision. Minst 500 av dessa timmar ska avse kvalificerad medverkan vid revision av företag som av en eller annan anledning är svåra att revidera (FAR Förlag, 2005).

3.6.1 Andelen kvinnliga godkända revisorer

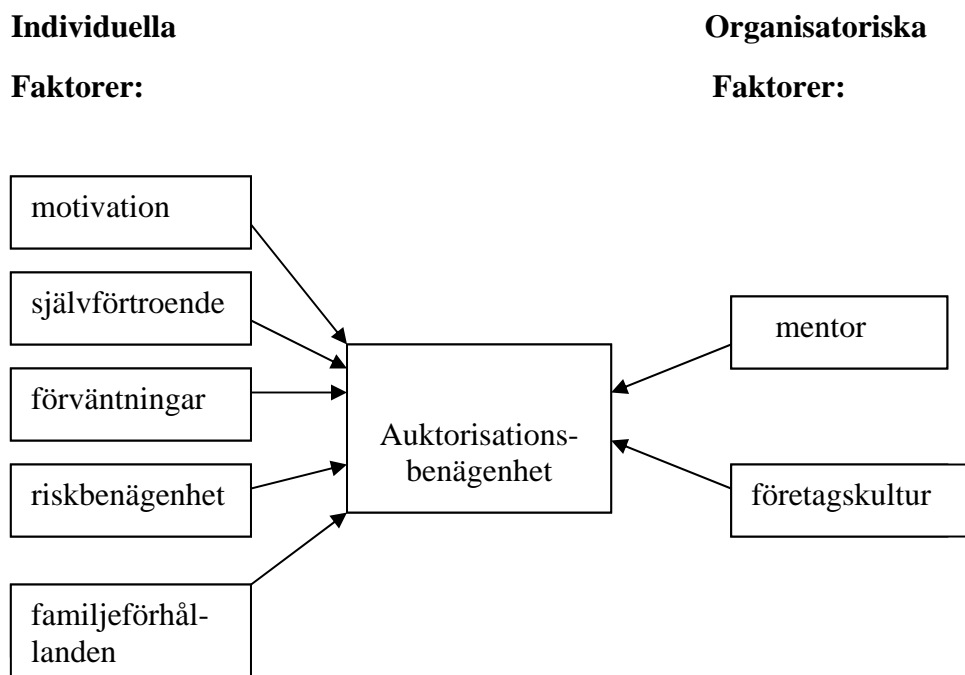
Statistik från Revisorsnämnden visar att de godkända revisorerna har haft en långsam ökning fram till slutet av 1990- talet, då siffran började sjunka en aning fram till början av 2000-talet när trenden vände (Qvick m fl, 2005). 1985 var andelen kvinnor 13 %. Den siffran hade 1995 ökat till 27 % för att i början av 2007 hamna på siffran 34,9 % (Personlig kontakt med Madeleine Brodin, Revisionsnämnden 2007-04-16).

3.6.2 Andelen kvinnliga auktoriserade revisorer

Statistik från Revisionsnämnden visar att antalet auktoriserade revisorer stadigt har ökat från 1985 fram till idag. Av det totala antalet auktoriserade revisorerna i Sverige år 1985 var det endast åtta procent kvinnor medan det år 1995 hade stigit till 21 % (Qvick m fl, 2005). 2007-04-16 har siffran stigit till 26.5% (Personlig kontakt med Madeleine Brodin, Revisionsnämnden 2007-04-16).

3.7 Faktorer som påverkar auktorisation

Olika faktorer kan påverka en individs karriär, positivt eller negativt. De faktorer som kan påverka karriären är indelade i två grupper: individuella egenskaper och organisatoriska egenskaper. Några av de faktorer som kan påverka om en person väljer att gå vidare i sin karriär eller inte är bland de individuella faktorerna: motivation, självförtroende, förväntningar, riskbenägenhet och familjeförhållande. De organisatoriska faktorer som kan inverka på karriären är mentor och företagskultur (Eriksson m fl, 2005).



Figur 1. Karriärsutvecklingsteori (Eriksson m fl, 2005)

3.7.1 Motivation

För att nå sina uppsatta mål krävs det att det finns en motivation och en drivkraft hos individen. Motivationsteorier ser människan som en individ som söker det nya och okända. Individen rör sig hela tiden mot sitt självförverkligande. Maslows behovspyramid är en av dessa motivationsteorier. Maslow ansåg att människan har olika behov som utgör drivkraften för individens beteende. Dessa behov måste tillfredställas för individens utveckling och trivsel. Behoven på en lägre nivå måste vara uppfyllda innan individen kan uppfylla behoven som finns på en högre nivå (Qvick m fl, 2005).

Kvinnor och män motiveras av olika drivkrafter. Kvinnor motiveras av samhörighet, ansvars-känsla och att finna mening i arbetet. Männerna motiveras i stället av avancemang och finansi-ella tillgångar. Detta kan appliceras på de godkända revisorerna och betyder att männen tenderar högre upp i karriären. För en kvinna som arbetar som revisorsassistent eller godkänd re-visor kan det innebära att om kvinnan finner en mening med sitt arbete och känner samhörig-het med sina arbetskamrater är hon mindre benägen att bli auktoriserad revisor, eftersom de faktorerna är mindre karriärdrivande (Eriksson m fl, 2005).

3.7.2 Självförtroende

Självförtroende är ingen medfödd egenskap utan det är något som är inlärt. En individs själv-förtroende varierar i olika situationer och det är starkt kopplat till det värde en individ tillskri-ver sig själv som person. Hur en individ värdesätter sig själv beror på hur den värderar sina egna personliga egenskaper, förmågor och kunskaper i jämförelse med samma egenskaper hos andra individer (Eriksson m fl, 2005). Enligt Wahl (2003) är dåligt självförtroende en vanlig förklaring till varför det inte finns fler kvinnor på ledande positioner.

3.7.3 Förväntningar

Mäns förväntningar att nå framgång är ofta högre än kvinnors. Detta kan till viss del förklaras bero på historiska föreställningar om könsroller och kan kopplas till att vissa områden antas vara mer manliga eller kvinnliga. Det finns studier som visar att kvinnor har lägre förvänt-ningar på karriären och att deras karriärutveckling inte är lika snabb som männens. Förklar-ingar till vad detta kan bero på är att kvinnor i regel har huvudansvaret för barn och hushåll. En annan förklaring kan vara att kvinnor inser att det är svårare för dem att göra karriär och justerar sina förväntningar efter det (Eriksson m fl, 2005).

3.7.4 Riskbenägenhet

En risk uppstår på grund av att det finns en osäkerhet om framtiden. Vet en individ vad som kommer att ske upplever den ingen risk, men eftersom den sällan vet vad som kommer att ske i framtiden upplever vi risker förutsatt att de möjliga utfallen har betydelse för oss. Individer har olika inställningar till olika risker. Vad som upplevs som en allvarlig risk för en person kan vara en oväsentlig risk för en annan. Individer har dessutom olika riskbenägenhet. En del personer tycker inte om att ta risker och undviker därmed risker och andra personer tycker om att ta risker. Resultatet av en studie gällande skillnader i prestationsmotiv mellan män och kvinnor visar att kvinnor är mer rädda för att misslyckas vid prestationssituationer än vad män är (Eriksson m fl, 2005).

3.7.5 Familjeförhållande

Kvinnor har historiskt sett haft huvudansvaret för barn och familj. I det sociala normsystemet som ännu råder är det kvinnan som ska ta det största ansvaret för hem och barn och därmed anpassa sitt arbete efter barnen. Enligt en undersökning gjord bland ekonomer och ingenjörer upplever de flesta kvinnor i karriären att det är svårt att kombinera yrkesarbete och familjeliv. De som inte har några barn upplever inga svårigheter men för de som har barn är det avgörande att det finns en bra arbetsfördelning i hemmet eller att de får hjälp från anhöriga. Många kvinnor har valt att prioritera familjen men de anser att deras familjesituation hindrar deras karriär. Den kvinna som avviker från normen och satsar på sin karriär anses inte vara en bra kvinna. Däremot den man som är entusiastiskt engagerad i sitt arbete faller inom ramen för samhällsnormen. Män som gör karriär och samtidigt tar stort ansvar för sina barn betraktas som hjältar (Eriksson m fl, 2005).

3.7.6 Mentor

Mentorn har till uppgift att hjälpa en annan individ att utvecklas. Mentorn agerar utifrån viktiga förhållanden i personens liv, så att han eller hon kan prestera bättre och uppnå mer i framtiden. Mentorskap kan vara en bra hjälp när det gäller karriärutveckling på lång sikt. Mentorns roll är inte bara att hjälpa en individ utan den fungerar dessutom som förebild, medlare och förespråkare. Mentorskapet är till för att hjälpa både män och kvinnor i karriären men det är till större hjälp för kvinnor då de möter fler karriärhinder än män (Eriksson m fl, 2005).

3.7.7 Företagskultur

Revisorsyrket är traditionellt sett ett manligt yrke och det innefattar mycket stress och övertid. En aspekt kan vara att kvinnor befinner sig i minoritet och har ofta svårt att bli inkluderade på grund av att de existerande normerna är baserade på manliga värden.

Graden av tillhörighet kan bero på tre saker: vilket inflytande individen har då beslut ska fattas som berör dennes arbetssituation, om individen blir informerad av viktiga händelser angående företaget samt hur individen bedömer sina chanser att kunna behålla sitt arbete. En nyligen genomförd studie visar att kvinnor känner sig inkluderade trots att de inte når samma positioner som männen. Förklaringen till detta kan vara att kvinnor inte upplever sig själva som mindre gynnade eftersom existerande belöningssystem och normer är institutionaliserade och tagna för givna och de blir därmed inte ifrågasatta. En annan förklaring kan vara att den genomförda studien har gjorts på revisorer som är i början av sin karriär. När en individ når högre upp i karriären ger sig "glastaket" till känna och gör att kvinnor inte känner sig lika jämställda (Eriksson m fl, 2005).

4 Empiri

I kapitlet kommer vi att presentera de svar vi har fått under våra intervjuer på Ernst & Young, KPMG och Öhrlings.

4.1 Ernst & Young

Ernst & Young har totalt 48 stycken anställda på kontoret i Jönköping. De är uppdelade på två inriktningar: revision och konsultation. På revisionsidan är det 23 som är anställda och på konsultation är de 25 anställda. Eftersom vi har valt att inrikta oss på revisionsidan gäller det intervjumaterial som följer endast de anställda inom revision.

Av de 23 som är anställda är åtta kvinnor och femton män. Bland dem som arbetar som assistenter är tre stycken kvinnor och fyra är män. De godkända revisorerna är en kvinna och två män och bland de auktoriserade revisorerna är fyra kvinnor och nio stycken män. Det finns möjlighet att bli utvald till delägare på Ernst & Young. Det finns totalt cirka 200 delägare på Ernst & Young i hela landet och i Jönköping är de fyra stycken varav en är kvinna. På Ernst & Young har de ingen stämpelklocka men de i personalen vi har talat med uttrycker att de har trots det en möjlighet att vara flexibla med arbetstiderna. De styr över sin egen tid men det är under eget ansvar. Under vissa perioder, januari, februari, november och december, har de ofta extra mycket att göra.

Ernst & Young har på central nivå en utarbetad jämställdhetsplan och på lokal nivå har de som mål att det ska vara en blandad arbetsplats som håller en jämn könsfördelning. Det viktiga är dock inte vilket kön som anställs utan att det är en person som besitter den rätta kompetensen och passar bra in i gänget.

De första fem åren följer du som nyanställd revisionsmedarbetare en utbildningsstege som slutligen ska leda till att du blir auktoriserad revisor.

4.1.1 Cecilia Skirhammar- auktoriserad revisor

Intervjun ägde rum måndagen den 2 april 2007 på Ernst & Young's kontor i Jönköping.

Cecilia är 40 år gammal, gift och har två barn. Hon arbetar som auktoriserad revisor, men hon har även hand om rekrytering och studentkontakter. Hon har varit verksam i branschen i 17 år och hon har arbetat samtliga år på Ernst & Young. Cecilia tog sin civilekonomexamen i januari 1989 och hon avlade sin examen för auktoriserad revisor i december 1994.

Cecilia upplever inte att det finns något glastak i organisationen, snarare tvärtom. Hon berättade att direkt efter att hon kom tillbaka efter en tids mammaledighet blev hon erbjuden en utbildning som få personer var erbjudna. Men hon säger också att möjligheten till att utvecklas och att göra karriär beror mycket på henne själv, hur stort intresse hon har och hur mycket tid som hon är villig att lägga ner. Det måste hela tiden göras en avvägning om hur mycket det är

vårt att offra utav sin fritid. Det krävs dessutom att du som person tar för sig mycket. Samtidigt finns det en uppmuntran från företaget att de inte ska jobba för mycket deltid.

Under de perioder då det är mycket att göra på byrån säger Cecilia att det krävs förståelse hemifrån och att det under denna tid är svårt för henne att komma ifrån arbetet.

Vi frågade Cecilia om hon har använt sig av eller använder sig av någon anpassningsstrategi för att kunna anpassa yrkes- och föräldrarollen. Hon svarade att när barnen var mindre arbetade hon inte heltid utan 80- 90 % och att hon med det indirekt lät sin yrkeskarriär vänta. Hon poängterar dock att hon inte har avstått från karriären helt och hållet. Hon uppger även att hon ibland använder sig av sitt sociala nätverk när barnen är sjuka.

Cecilia upplever att det är fler kvinnor idag än för tio år sedan som söker sig till revisorsyrket. Vi ställde frågan om varför hon tror att det är färre kvinnor som blir auktoriserade revisorer och Cecilias uppfattning var att det kunde ta extra lång tid för en kvinna att bli auktoriserad eftersom många är mammalediga under tiden. Hon sa också att det är ett tufft jobb med mycket stress som kanske inte passar alla kvinnor. Cecilia upplevde det som om att på Ernst & Young var det fler kvinnor som drogs åt konsultsidan därför att ”de är mer inriktade på service och att fungera som en hjälpande hand åt kunden, dessutom handlar revision mer om att hålla koll på kunden och se till att de följer de lagar som finns”.

4.1.2 Jonas Leander- assistent

Intervjun ägde rum måndagen den 2 april 2007 på Ernst & Young´s kontor i Jönköping.

Jonas är 32 år gammal, sambo och har barn. Han arbetar som assistent under kvalificerade revisorer. Han har varit verksam i branschen i tre och ett halvt år varav två år på Ernst & Young´s kontor i Värnamo och ett och ett halvt år på kontoret i Jönköping. Jonas tog sin magistertexamen våren 2003.

Jonas upplever inte att det finns något glastak i organisationen. Han känner att det finns stora och goda möjligheter till att utvecklas och att göra karriär inom företaget om han är beredd att offra den tid som det krävs. Han förklarar att det finns en utbildningsplan och att det är som en stege som den anställde klättrar upp på och där mer ansvar ges efter hand. Jonas är idag inte säker på om han är intresserad av att gå vidare till nästa steg på utbildningsstegen eftersom ”det är inte bara att bli godkänd revisor utan du måste även dra in kunder till byrån”. Jonas tror att det finns stora möjligheter i början av yrkeskarriären men att han sedan kommer till ett vägskäl där han måste avgöra om han vill gå vidare och utbilda sig till auktoriserad revisor.

Jonas tror att för att bli framgångsrik så måste han mer eller mindre leva för jobbet: vara med i föreningar som till exempel Rotary och andra herrklubbar för att kunna knyta kontakter. Han anser dessutom att han måste offra sin fritid, vara synlig, att hela tiden ställa upp och att aldrig tacka nej. ”Jobbet ska vara nummer ett.”

Jonas upplever att det inte har blivit fler kvinnor i branschen. Detta beroende på att han kommer från Värnamo-kontoret där de var fyra män och åtta kvinnor. Där kunde Jonas sakna ”grabbsnacket” och upplevde att det mest var prat om barn och deras problem med skola osv.

Jonas tycker att han har ett sporrande jobb med många nya problem att lösa. Detta tycker Jonas är både positivt och negativt. Det positiva är att han utvecklas i yrket och som person och det negativa är att han är utsatt för stor press och stress.

4.1.3 Inger Andersson- auktoriserad revisor

Intervjun ägde rum måndagen den 2 april 2007 på Ernst & Young's kontor i Jönköping.

Inger är 43 år gammal, gift och har två barn. Hon arbetar som auktoriserad revisor och har varit verksam i branschen i 19 år. Samtliga år har hon varit på Ernst & Young. Inger tog sin examen julen 1987 och avlade sin revisorsexamen 2002.

Inger säger att hon upplever att det inte finns något glastak men att hon tror sig ändå inte vara aktuell för att bli utvald till delägare eftersom möjligheten endast erbjuds ett fåtal personer. Om hon skulle bli erbjuden att bli delägare skulle hon tacka ja. Efter det att hon har blivit auktoriserad säger Inger att det är upp till henne själv om hur hon vill utveckla sig. När vi frågar henne om hur hon upplever möjligheterna till utveckling på Ernst & Young svarar hon att "det är i så fall att ta mer kundansvar och specialisera sig".

Vi frågade Inger om hon använder sig av någon av anpassningsstrategierna för att kombinera yrkesliv och familjeliv. Inger svarar att hon arbetar deltid och att hon har låtit yrkeskarriären vänta. Hon försöker anpassa sina familjeförhållande efter sin lediga tid och styra barnens aktiviteter till sin lediga dag.

Inger tycker inte att det har blivit fler kvinnor i branschen de senaste åren. Däremot anser Inger att det har skett en förändring under de senaste 20 åren. Hon upplever trots detta att det är många kvinnor som stannar kvar i branschen.

Inger tror att en av anledningarna till att det inte är fler kvinnor som blir auktoriserade revisorer kan bero på att det är ett tidskrävande yrke. Vi frågade Inger varför hon tog klivet att bli auktoriserad revisor och hon sa att det aldrig har funnits något annat alternativ för hennes del. "Det är ett sätt att visa att jag är med, genom att avlägga examen" säger Inger.

4.1.4 Peder Modén- auktoriserad revisor

Intervjun ägde rum måndagen den 2 april 2007 på Ernst & Young's kontor i Jönköping.

Peder är 59 år gammal, gift och har fyra barn. Han arbetar som auktoriserad revisor och har varit verksam i branschen i 27 år. Han har varit på Ernst & Young i 14 år. Peder avlade sin revisorsexamen 1986.

Peder upplever inte att det finns något glastak men att det beror på kompetens och tillfälligheter om en anställd blir erbjuden en delägartjänst. Han säger att den anställde måste generera mycket intäkter och kunna göra sitt namn känt. Möjligheterna till utveckling tror han beror på om den anställde jobbar under en bra auktoriserad revisor och kan få ta över dennes kunder. Det är dessutom viktigt att ha en bra personlighet och förmågan att kunna sälja.

Vi ställde frågan om Peder upplevde att det hade blivit fler kvinnor i branschen de senaste åren och han tyckte att det har varit en ökning, ”i alla fall på kontoret här i Jönköping”. Assistenterna är den grupp som har ökat mest. En förklaring till detta tror Peder är att det är en naturlig fördelning eftersom när en person kommer som nyutexaminerad är det assistent som denne börjar sin karriär med.

Peder säger också att det är en speciell miljö att arbeta i, där de auktoriserade revisorerna blir mer konkurrenter än kollegor. Han säger att det är ett mycket socialt arbete.

4.2 KPMG

KPMG har totalt 35 stycken anställda på kontoret i Jönköping. Av dessa är 21 stycken män och 14 kvinnor. Bland dem som arbetar som assistenter är fyra stycken män och tre är kvinnor. De godkända revisorerna består av fyra män och en kvinna och bland dem som är auktoriserade är nio män och ingen kvinna. KPMG har centralt en jämställdhetsplan och de har en strävan på kontoret i Jönköping att vara hälften män och hälften kvinnor.

Det finns möjlighet att bli utvald till delägare, fast möjligheten har blivit mindre eftersom de försöker att minska ner på antalet delägare. Totalt sett i hela landet är de cirka 110 delägare och i Jönköping är de två stycken delägare, båda dessa är män.

På KPMG har de anställda förmånen att ta ut flexitid. De första fem åren som anställd på KPMG följer du en utbildningsplan med fastlagda kurser som företaget motiverar den anställda att gå. Målet med utbildningsplanen är att den anställda ska bli auktoriserad revisor.

4.2.1 Mikael Björklund- auktoriserad revisor

Intervjun ägde rum tisdagen den 3 april 2007 på KPMG´s kontor i Jönköping.

Mikael är 47 år, gift och har två barn. Han arbetar som auktoriserad revisor men sitter även med i ledningsgruppen och har hand om marknadsfrågor. Mikael har varit verksam inom branschen i 21 år och har varit på KPMG i 19 år. Han tog sin ekonomexamen 1983 och avlade sin revisorsexamen för auktoriserad revisor 1992.

Mikael upplever att det finns ett indirekt glastak, han säger att om en anställd vill komma någonstans inom organisationen gäller det att hålla sig väl med cheferna. Mikael säger också att vill han göra karriär finns det möjligheter, men det gäller att hela tiden synas. Han menar att ”är du duktig så ger det sig oftast av sig självt”.

Mikael använder sig av möjligheten till flexibel arbetstid på grund av arbetsbelastning. Det är på våren som han har extra mycket att göra. Han säger också att det blir enklare att styra sin egen arbetstid efter ett par år inom branschen då han inte längre är beroende av några andra. När det gäller att kombinera familj med karriär så tror Mikael att det är svårare när en anställd har småbarn men att det finns full förståelse från cheferna. Det upplevs inte som ett hinder att vara varken pappaledig eller mammaledig. Han kan trots detta tycka att det blir en konflikt mellan familj och arbete under de perioder då det är hög arbetsbelastning och han kan då känna att det finns en tendens till att få dåligt samvete både mot familjen och arbetet.

Mikael tycker att det har blivit fler kvinnor som söker sig till branschen och på KPMG har de fler kvinnliga sökande än manliga. Däremot kan han också uppleva att fler kvinnor slutar på byrån för att börja arbeta hos en klient eller som ekonomichef. Detta är något som han tror kan vara en av anledningarna till att det inte finns fler kvinnliga auktoriserade revisorer på kontoret i Jönköping.

4.2.2 Stine Törnkrans- assistent

Intervjun ägde rum tisdagen den 3 april 2007 på KPMG´s kontor i Jönköping.

Stine är 25 år och är sambo. Hon arbetar idag som assistent men har som mål att bli auktoriserad revisor. Hon har varit verksam i branschen i ett år sedan hon tog sin examen 2006. Under denna period har hon varit anställd på KPMG.

Stine vet inte om det finns något glastak men om det gör det så tror hon inte att det beror på vilket kön personen har utan mer vad denne har för personliga mål och vad den strävar efter. Hon känner att det finns möjlighet till att utvecklas och att göra karriär beroende på KPMG´s utbildningsplan. Hon tycker att "det blir ett naturligt steg i och med att hon får utbildning varje år och att hon upplever att hon automatiskt slussas uppåt i organisationen". Stine utnyttjar möjligheten till flexitid.

Vi frågade Stine om hon använder sig av någon av anpassningsstrategierna för att kombinera familjeliv och yrkesliv. Hon svarade att hon förkortar sin arbetstid eller ändrar arbetstidens förläggning. Hon anger även att hon ibland tar hjälp av sitt sociala nätverk. Under de perioder som hon har mycket att göra ställer hennes sambo upp och tar hand om hemmet för hon känner att hon inte hinner själv. Hon upplever det inte som ett hinder i karriären att skaffa barn utan hon tror att hon har samma möjligheter när hon kommer tillbaka från en mammaledighet som innan.

Stine tycker inte att det har blivit fler kvinnor i branschen under hennes verksamma tid och hon tycker att det är lika många män som kvinnor som anställs som assistenter. Däremot tror hon att många kvinnor försvinner från branschen efter tre år vilket kan bero på att den anställde får mer ansvar vilket kanske inte passar alla. Stine tror att det kan vara en av anledningarna till att det finns färre kvinnliga auktoriserade revisorer.

4.2.3 Therese Bengtsson- redovisningskonsult

Intervjun ägde rum tisdagen den 3 april 2007 på KPMG´s kontor i Jönköping.

Therese är 25 år gammal och är singel. Hon arbetar som redovisningskonsult men har som mål att bli auktoriserad revisor. Hon saknar högskoleutbildning men har istället fått en internutbildning av KPMG. Therese har varit verksam i branschen i fem och ett halvt år. Tidigare sysslade hon med kundreskontra och de senaste ett och ett halvt åren har hon varit anställd på KPMG. Hon tycker att det är ett stressigt jobb men motiverande.

Therese upplever inte att det finns något glastak utan hon känner att möjligheten finns att utvecklas och kunna ta steget att bli auktoriserad revisor. Hon använder sig av möjligheten att

kunna ta ut sin flexitid. Therese tror att hon kommer att använda sig av två anpassningsstrategier när hon skaffar barn. Hon tror att hon kommer att skjuta upp barnafödandet samt att hon kommer att använda sig av sitt sociala nätverk om det skulle uppstå problem.

Therese upplever att det har blivit fler kvinnor inom branschen och att de på KPMG har anställt fler kvinnor än män men att de finns på assistentnivå. En av anledningarna till att det är färre kvinnliga revisorer tror hon beror på att som kvinna måste man hela tiden ”bolla” med sitt privata familjeliv för att kunna få tiden att gå ihop.

4.2.4 Kristina Gustafsson- godkänd revisor

Intervjun ägde rum tisdagen den 3 april 2007 på KPMG´s kontor i Jönköping.

Kristina är 59 år, gift och har tre vuxna barn. Hon arbetar som godkänd revisor. Hon har gått en kvällskurs som heter Högre Ekonomisk Specialkurs och avslutade den 1980. Denna utbildning gav inga högskolepoäng utan hon har fått internutbildning av KPMG. Kristina avlade sin revisorsexamen för godkänd revisor 1986. Hon har varit verksam i branschen i 26 år och har varit samtliga år på KPMG.

Kristina tycker inte att det finns något glastak utan att hon får avancera så mycket som hon själv vill. Hon tycker verkligen att det finns möjlighet till att utvecklas men att det är upp till var och en då Kristina säger att på KPMG får de anställda gå på vilka kurser de vill. Det finns inga hinder alls.

Hon använder sig av möjligheten till flexibel arbetstid och hon säger att när hennes barn var små var den extra betydelsefull. Under de perioder då det är extra mycket att göra på arbetet har Kristina fått hjälp av sin man med att ta hand om barn och hem. “Utan en förstående och stödjande man hemma hade det knappast fungerat” säger Kristina.

När vi frågade Kristina om hon har använt sig av några av anpassningsstrategierna för att kombinera sitt familjeliv med sitt privatliv säger hon att när barnen var små förkortade hon sin arbetstid. Kristina använde sig även av städhjälp när hennes barn bodde hemma. Hon uppger även att hennes sociala nätverk har fått hjälpa till under vissa tillfällen när barnen var mindre.

Kristina upplever att under hennes 26 år i branschen har det verkligen skett en jätteförändring. När hon började på KPMG var det en mansdominerad arbetsplats och hon var en av få kvinnor. Däremot har hon aldrig upplevt det som något negativt med att arbeta med män utan snarare tvärtom då hon upplever att det blir mindre konflikter med män. En anledning till att det är få kvinnliga auktoriserade revisorer tror Kristina kan beror på att de inte får det stöd som behövs hemifrån och att kvinnor kanske inte är lika karriärsbenägna som män.

4.2.5 Jesper Thomelius- godkänd revisor

Intervjun ägde rum tisdagen den 3 april 2007 på KPMG´s kontor i Jönköping.

Jesper är 30 år gammal, gift och har barn. Han arbetar som godkänd revisor och avlade sin revisorsexamen 2007 men hans mål är att bli auktoriserad revisor. Han har varit verksam i bran-

schen i fem år och han har arbetat samtliga år på KPMG. Tre av åren har han arbetat på KPMG's kontor i Stockholm. Han tog sin civilekonomexamen 2002.

När vi frågar Jesper om han upplever att det finns något glastak på KPMG säger han att "jag upplever att det är väldigt högt i tak på KPMG, det är lite mer informellt i Jönköping än i Stockholm. Här kan jag gå in och fråga en delägare om råd men det gör man inte i Stockholm". Han upplever att det finns möjlighet att göra karriär och utvecklas men att möjligheterna är större i Stockholm. Han tror att chansen att bli delägare är minimal. Han säger dessutom att det känns rent allmänt bättre att bli auktoriserad revisor än att vara godkänd trots att arbetsuppgifterna i stort sett är desamma.

Jesper använder sig av sin flexitid och även möjligheten att arbeta hemifrån. På så sätt kan han under de perioder då det är mycket att göra hinna med både familj och arbete. Han säger också att det hör till revisorsyrket att arbeta mycket övertid.

Han upplever att det är fler ansökningar av kvinnor än män och han säger att i Stockholm finns ett överskott av kvinnor i branschen. Jesper tror att en av anledningarna till att det finns färre kvinnliga auktoriserade revisorer i Jönköping kan bero på att kvinnorna väljer att sluta sin karriär tidigare än männen. Jesper upplever även att det har blivit mer accepterat att arbeta som revisor sedan 1970-talet och att han tror att de kan vara ett generationsskifte på gång. Därför tror Jesper att det om några år kommer att finnas fler kvinnliga auktoriserade revisorer på arbetsmarknaden.

4.2.6 Per Magnusson-IT-revisor / auktoriserad revisor

Intervjun ägde rum tisdagen den 3 april 2007 på KPMG's kontor i Jönköping.

Per är 40 år gammal, gift och har två barn. Han arbetar som IT-revisor men är i grunden auktoriserad revisor. Per har varit verksam i branschen i 13 år och har varit på KPMG i 12 år varav två och ett halvt år på KPMG's kontor i London. Han tog sin högskoleexamen 1994 och avlade sin revisorsexamen för auktoriserad revisor 2001.

Till en viss del tycker Per att det finns ett glastak men att det finns utanför Stockholm. "Om du ska nå allra högst upp så måste du arbeta i Stockholm" säger Per. Detta på grund av att det är enklare att göra karriär i Stockholm, det finns enligt Per större möjligheter att synas. På kontoret i Jönköping upplever Per att det finns goda möjligheter att utvecklas. Det finns många områden att fördjupa sig inom och att han kan då hamna inom ett område som han verkligen brinner för. Per tror också att det beror mycket på en själv och hur stor drivkraft en individ har.

Per använder sig av möjligheten till flexibel arbetstid eftersom "det är ett måste under de perioder då det är högsäsong". Han säger också att under dessa perioder så får familjen komma i andrahand och att hans fru får ta större delen av ansvaret hemma. Per känner stundtals att tiden försvinner från barnen under högsäsongen då han är tvungen att arbeta mycket övertid. Per säger även att han egentligen har en tjänst på 90 procent men att detta är en omöjlighet under högsäsong.

Han tycker att det har blivit fler kvinnor inom branschen men han upplever att de finns på assistentnivå. En av anledningarna till att det inte finns så många kvinnliga auktoriserade revisorer tror Per beror på att männen har det lättare att klättra uppåt på karriärstegen och att kvin-

norna slutar när det blir lite kämpigt och börjar istället arbeta hos en klient. Han tror också att en kvinna som har varit mammaledig går miste om mycket yrkesmässigt då revisorsyrket är något som konstant är i förändring och att det därför kan vara svårt att komma tillbaka efter det.

4.3 Öhrlings PriceWaterhouseCoopers AB

Öhrlings har totalt 78 stycken anställda på kontoret i Jönköping, varav 39 stycken är män och 39 är kvinnor. Av dem som är assistenter är 14 stycken kvinnor och sex män. Av de tio styckena som är kvalificerade revisorer är två kvinnor, dessa är båda auktoriserade, och åtta män. Av de män som är kvalificerade är fem auktoriserade och tre är godkända. Öhrlings har centralt en utarbetad jämställdhetsplan som säger att det ska finnas en strävan att ha en jämn fördelning mellan könen på kontoren och att när en kvinna slutar ska denna ersättas med en annan kvinna och vice versa. De har även ett antal projekt på regional nivå, några av dem heter "Jämt Jobb" och "Mentorskap för kvinnor". Projekten går ut på att få fram fler kvalificerade kvinnliga revisorer och detta görs genom olika studiegrupper och kvinnliga förebilder.

Det finns möjlighet till att bli delägare på Öhrlings. För att bli delägare krävs det att personen blir föreslagen av de andra delägarna. Totalt i hela landet finns det cirka 230 stycken delägarna och på kontoret i Jönköping är de sju stycken och alla är män

På Öhrlings har de ingen stämpelklocka men de i personalen vi har talat med uttrycker att de har trots det en möjlighet att vara flexibla med arbetstiderna. De styr över sin egen tid men det är under eget ansvar.

Som nyanställd påbörjar du en utbildningsplan som följer under de första fem till sex åren. Målet med denna är att du ska bli auktoriserad revisor. Det finns också en så kallad karriärsteg där du går ett program som heter "program för professionell och personlig utveckling". Programmet innebär att du får utbildning och coaching för att slutligen nå det högsta steget - delägare (Marcus Hellerstedt, Öhrlings).

Samtliga intervjuade på Öhrlings har önskemål att vara anonyma och vi har därför fingerat deras namn.

4.3.1 Adam Adamsson-godkänd revisor

Intervjun ägde rum onsdagen den 4 april på Öhrlings kontor i Jönköping.

Adam är 34 år och gift. Han arbetar som godkänd revisor och avdelningschef. Adam har varit verksam i branschen i sex år och har arbetat hela sin tid på Öhrlings. Han tog sin magisterexamen 2001 och skrev provet för godkänd revisor 2005. Adams mål är att senare i höst avlägga provet för auktoriserad revisor, men det är beroende på om tid finns till detta.

Adam tycker inte att det finns något glastak på Öhrlings. Han anser istället att individen som person sätter sitt egna glastak och de hinder som kan finnas är att andra kollegor är duktigare än han själv. Adams mål är att en dag bli delägare på Öhrlings. Han upplever att det definitivt

finns möjlighet till att utvecklas men att det krävs mycket av dig själv och att du måste lägga ner mycket energi.

Adam säger också att desto längre tid som anställd på byrån desto mer kan du styra över din egen tid. Under de perioder då det är mycket att göra tycker respondenten att detta inte går ut över familjen eftersom hans fru också har ett tidskrävande jobb.

Han tycker att det har blivit fler kvinnor i branschen de senaste åren och han upplever att det kommer in fler ansökningar från kvinnor än män. En anledning till att det finns färre kvinnliga kvalificerade revisorer tror den intervjuade kan bero på den hårda miljön. Adam tror att det skulle bli fler kvinnliga kvalificerade revisorer med hjälp av bra kvinnliga mentorer och förebilder.

4.3.2 Bengt Bengtsson- auktoriserad revisor

Intervjun ägde rum onsdagen den 4 april på Öhrlings kontor i Jönköping.

Bengt är 35 år, gift och har två barn. Han arbetar som auktoriserad revisor. Bengt har varit verksam i branschen i 11 år och han har arbetat på Öhrlings hela tiden. Han tog sin civilekonomexamen 1996 och skrev provet för auktoriserad revisor 2001. Han har som mål att bli delägare och tror att möjligheten finns men att det är svårt och att det kommer att krävas att han "tillbringa all sin vakna tid med att skapa klientvolym".

Bengt säger att det finns ett glastak på så sätt att det krävs att han vet hur han ska uppträda för att vara karriärsmart, uppträder han inte på detta sätt infinner sig glastaket snabbt. Han säger också att han vet vad som förväntas av honom och kan på så sätt hantera glastaket och "lyfta taket". Bengt tycker onekligen att det finns flera sätt att utvecklas på och göra karriär på inom Öhrlings. Han kallar Öhrlings för "möjligheternas arena". Den enda gräns som finns är den du skapar själv genom ditt egna intellekt och din egen ambition.

Bengt säger att det finns perioder då arbetet går ut över familjen eftersom det är svårt att arbeta hemifrån och att han spenderar mycket tid ute hos kunder. Istället kan han kompensera familjen på andra sätt och vid andra tidpunkter till exempel att vara mer ledig under sommaren.

När vi ställer frågan om Bengt upplever att det har blivit fler kvinnor inom branschen svarar han att de nyanställer fler kvinnor än män. En av anledningarna till att det finns färre kvinnliga kvalificerade revisorer tror han beror på ett medvetet val som kvinnan gör. Han tror att många fler kvinnor än män prioriterar ner sitt arbete framför familjen.

4.3.3 Christine Carlsson- assistent

Intervjun ägde rum onsdagen den 4 april på Öhrlings kontor i Jönköping.

Christine är 32 år och gift. Hon arbetar med revision men är ingen kvalificerad revisor. Hon har varit verksam i branschen i sex år och har arbetat samtliga år på Öhrlings. Christine tog sin examen år 2000. Hon har funderat på att skriva provet för godkänd revisor men har inte riktigt bestämt sig för om och när.

Christine upplever att det i vissa situationer kan finnas ett glastak som kvinna eftersom det är en mansdominerad organisation. Hon tror att det kan vara så att män ofta väljer män för att de talar samma "språk" och har mer gemensamt. Som nyanställd kunde Christine ibland uppleva att killar på samma nivå i större utsträckning fick följa med på stora uppdrag än tjejerna. Christine tycker dock inte att situationen på den nivå hon befinner sig på idag ser ut på detta sätt utan hon behandlas lika som sina manliga kollegor.

Christine tycker att det finns mycket bra möjligheter till utveckling inom Öhrlings. Om du är villig att satsa finns det i princip inga gränser. Hon känner dock att hon måste göra en avvägning och fundera över hur mycket hon är villig att offra av sitt privatliv för att satsa på karriären. Hon menar att byrån förutsätter att den anställde brinner för jobbet. Hon tror inte att det som påskrivande revisor finns någon acceptans att "släppa eller pausa från klienter" vid eventuell mammaledighet. Christine funderar också på hur "intressant" hon är om hon inte satsar på auktorisation.

Vi frågade Christine om hon tror att hon kommer att använda sig av anpassningsstrategierna den dagen hon skaffar barn. Hon säger att det är svårt att veta nu, men hennes förhoppning är att hon kommer att kunna korta ner sin arbetstid om hon får barn. Hon säger också att det är svårt att veta om det kommer att vara möjligt att korta ner arbetstiden om hon är auktoriserad revisor med egna kunder. Christine tror att när hon får barn så kommer hon använda sig av sitt sociala nätverk eftersom det ibland kan vara svårt att komma ifrån arbetet på kvällarna.

Hon tycker att det har blivit fler kvinnor i branschen och att det "är på tapeten" att få fram mer kvinnliga kvalificerade revisorer. Byrån har satt upp mål för hur uppdelningen mellan kvinnliga och manliga kvalificerade ska vara. Vi frågade Christine vad hon tror kan vara anledningen till kvinnliga kvalificerade fortfarande är underrepresenterade. Hon tror att det finns många anledningar men att det bl a kan bero på att kvinnor i större utsträckning än män är mer rädda för att misslyckas och att det är ett tidskrävande yrke som kräver mycket av ditt privatliv, vilket kan vara svårt vid mammaledigheter osv. Hon tror också att det kan bero på att kraven efter auktorisation är "diffusa".

4.3.4 Doris Davidsson- auktoriserad revisor

Intervjun ägde rum onsdagen den 4 april på Öhrlings kontor i Jönköping.

Doris är 34 år gammal och är sambo. Hon arbetar som auktoriserad revisor. Doris har varit verksam i branschen i tio år och har arbetat samtliga år på Öhrlings. Hon tog sin magisterexamen i ekonomi 1997 och avlade provet för auktoriserad revisor 2003.

Doris tycker att det finns ett glastak eftersom branschen är styrd av män. Hon poängterar dock att glastaket inte har med kön att göra utan är mer en beteendefråga. Doris säger att män tenderar att välja andra män i toppen av organisationen och att det är tuffare som kvinna att ta sig fram och visa vad hon kan. Doris tycker att det är mer "raka puckar" till män och att kvinnor behandlas mer som en porslinsdocka. Doris tycker att hon har haft möjligheten till att utveckla, inrikta och specialisera sig inom flera områden.

Doris upplever inte att barn är något karriärshinder. En svårighet med att vara kvalificerad revisor och samtidigt vara föräldraledig kan vara att den anställde trots föräldraledigheten har kvar sina uppdrag gentemot kund.

Doris tycker att det har blivit fler kvinnor inom branschen de senaste åren men att de finns på lägre nivåer i organisationen. En anledning till att det inte fler kvinnliga kvalificerade revisorer tror hon kan bero på avsaknaden av coachning. Doris upplever att coachningen för män och kvinnor är olika. Det ses som en självklarhet att en man ska avlägga provet för kvalificering och att han kommer att klara av det medan de till kvinnan säger att ”du ska inte känna någon press, det är okej om du gör provet nästa år”. Detta tror Doris kan sända ut en signal till kvinnor som säger att de inte klarar av det. Hon menar att kvinnor behöver samma typ av coachning som män, inte olika.

4.3.5 Erika Eriksson- auktoriserad revisor

Intervjun ägde rum onsdagen den 4 april på Öhrlings kontor i Jönköping.

Erika är gift och har två barn. Hon arbetar som auktoriserad revisor och har varit verksam på Öhrlings i ett antal år.

Hon säger att det finns ett generellt glastak för kvinnor i arbetslivet för högre positioner. Erika tror att det är strukturen som bidrar till detta. Erika känner att hon har haft möjlighet till att utvecklas och att kunna göra karriär på Öhrlings. Hon har inte använt sig av någon anpassningsstrategi.

Erika upplever att det är fler kvinnor som har börjat sin revisorskarriär de senaste tio åren men det är dock inte så många som är kvalificerade. Detta tror hon kan bero på att det är ett tufft jobb och att det ställs stora krav. Som person måste du dessutom vara beredd att ta ansvar och vilja prova på nya saker, jobbet som kvalificerad revisor kräver att du måste gilla utmaningar. Erika tror också kvinnor vill vara säkra på att de kan innan de ger sig in i något nytt och att de inte får samma typ av stöttning som männen får.

5 Analys

I kapitlet kommer våra resultat från de empiriska undersökningarna analyseras och svaren från våra respondenter kommer att ställas mot varandra för att sedan jämföras med teorin.

5.1 Glastaket

Vi frågade våra respondenter om de upplevde att det fanns ett glastak i organisationen.

De flesta av de intervjuade, både män och kvinnor, upplever inte att det finns något generellt glastak vilket motsäger teorin. Däremot stämmer teorin delvis överens med hur kvinnorna på Öhrlings upplever situationen. Teorin överensstämmer helt med att glastaket oftast infinner sig på toppchefs nivå, vilket i vårt fall innebär att bli delägare på byrån. Detta gäller för samtliga intervjuade byråer. Teorin om det fria valet anser vi inte överensstämmer med empirin. Flertalet av de kvinnor vi har intervjuat säger sig vara intresserade av en ledande befattning vilket bestrider teorin om att kvinnor skulle antas välja bort ledande befattningar. Däremot uppger samtliga intervjuade, både män och kvinnor, att för att nå de högsta befattningarna beror det i första hand på dem själva och hur mycket de är villiga att offra av sitt privatliv.

Vi kan se ett mönster på de olika revisionsbyråerna. På Öhrlings säger kvinnorna att de upplever att det finns ett glastak både inom organisationen och generellt för kvinnor i arbetslivet för chefspositioner. Däremot säger männen på Öhrlings att de tror sig ha en god möjlighet att kunna bli delägare, de ser inga hinder att avancera. Om resultatet av intervjuerna beror på att respondenterna på Öhrlings är anonyma eller för att det faktiskt är en mer mansdominerad organisation, där män tenderar att välja män i toppen av organisationen, än de andra två byråerna är svårt att säga.

På KPMG är respondenterna överens om att det inte finns något glastak som har med kön att göra. Däremot säger de intervjuade att det finns ett glastak för att nå den högsta nivån, delägare. De bedömer möjligheten till att bli delägare som minimal eftersom de tror att det krävs att du arbetar i Stockholm där möjligheterna bedöms vara större. Det kan bero på att Stockholmskontoret är mycket större än Jönköping och har fler delägare. Det kan också vara på så vis att det kan vara lättare att få en större kundvolym i Stockholm och på så sätt genererar du mer intäkter till företaget, vilket kan ha en stor inverkan om du blir utvald till delägare. Situationen på KPMG stämmer till viss del överens med teorin. Den skiljer sig dock med verkligheten när det gäller kön och glastak, där teorin säger att det är kvinnorna som hindras att avancera uppåt i organisationen, men på KPMG upplever både männen och kvinnorna att det finns ett glastak för att bli delägare. Sålunda stämmer teorin överens med att glastaket infinner sig på toppositionerna.

Det kan ha funnits ett glastak tidigare på KPMG eftersom det idag inte finns någon kvinnlig auktoriserad revisor och endast en godkänd.

På Ernst & Young tycker de inte heller att det finns något glastak som har med kön att göra. En av de kvinnliga respondenterna säger till och med att det är tvärtom, att hon aldrig har blivit bortprioriterad på grund av att hon är kvinna. Däremot upplever respondenterna att det finns ett glastak när det gäller möjligheten att bli delägare, precis som på KPMG, eftersom det är få som blir utvalda.

5.2 Samspelet mellan arbetsliv och familjeliv

Vi frågade våra respondenter hur de gör för att lösa sin familjesituation då de har mycket att göra på jobbet.

Enligt teorin beror samspelet mellan arbetsliv och familjeliv på flera faktorer: samhället, lokalsamhället, arbetsplatsen, familjen och individen. Vi kan se att våra respondenter inte tycker att samhället är en beroende faktor för att kombinera arbete och familjeliv.

Däremot kan vi se en koppling mellan faktorn lokalsamhället och att kunna kombinera arbetsliv och familjeliv. Lokalsamhället ska enligt teorin erbjuda individen möjligheten till ett arbete som till viss del tar hänsyn till familjelivet. Vi anser inte att revisorsyrket tar hänsyn till familjelivet då det under vissa perioder krävs att du jobbar mycket mer än heltid. Dessutom beskriver respondenterna på Öhrlings att det inte finns någon acceptans att som påskrivande revisor släppa sina kunder under en föräldraledighet. Återigen kan vi börja fundera på om resultatet på denna fråga har med anonymiteten att göra eller att det föreligger ett hårdare arbetsklimat på Öhrlings, eftersom vi ej har erhållit något liknande svar från de andra två byråerna.

Faktorn arbetsplatsen anser vi stämmer helt överens med teorin. Samtliga respondenter upplever att det inte finns några hinder från arbetsgivaren att skaffa barn. De anser inte heller att det från arbetsgivarens sida skulle vara som ett hinder i karriären att skaffa barn, då de tror sig ha samma möjlighet till en karriär efter en föräldraledighet. Vi har dock fått in olika svar från respondenterna när det rör frågan om de har möjlighet att arbeta hemifrån. Jesper Thomelius på KPMG uppger att han har möjlighet till att arbeta hemifrån samtidigt som Bengt Bengtsson på Öhrlings säger att det är svårt att jobba hemifrån då yrket kräver att du är ute mycket hos kunderna. Beror det på att det råder olika arbetsklimat på de olika byråerna eller på att de två respondenterna har olika befattningar (godkänd eller auktoriserad)?

Alla intervjuade är överens om att revisorsyrket är ett yrke som kräver mycket förståelse från familjen, då yrket är tidskrävande. Kristina Gustafsson säger: "utan en förstående och stödjande man hemma hade det knappast fungerat". Avsaknaden av stöd hemifrån kan vara en anledning till att många kvinnor väljer att stanna kvar som assistenter istället för att auktorisera sig.

På individnivå finns det möjlighet för kvinnorna att använda sig av olika anpassningsstrategier för att kunna kombinera arbetsliv och familjeliv. Alla kvinnor utan en har svarat, men vi tror att dennes bortfall på frågan inte påverkar resultatet annorlunda eftersom respondenten inte har några barn, att de har använt sig av en eller flera anpassningsstrategier. Av sju tillfrågade kvinnor har alla utom en angett att de har någon gång använt sig av eller tror sig komma att använda sig av en eller flera strategier.

Fem stycken av respondenterna har angett att de har använt strategi ett, vilken innebär att de har förkortat sin arbetstid eller ändrar arbetstidens förläggning. En av respondenterna har angett att de har låtit sin yrkeskarriär vänta, det vill säga strategi två.

En av respondenterna har angett att hon tror att hon kommer att använda sig av strategi tre, att skjuta upp sitt barnafödande, men inte mer än vad hon hade tänkt sig innan hon började arbeta inom branschen. En av kvinnorna har svarat att hon använde sig av hushållsnära tjänster, strategi fyra, när barnen bodde hemma.

Fem av de sju tillfrågade har svarat att de använder sig av strategi fem, sitt sociala nätverk.

ANALYS

Vi kan alltså konstatera att teorin stämmer överens med hur verkligheten ser ut. Vi kan se att de intervjuade kvinnorna använder sig av en eller flera anpassningsstrategier för att kombinera arbetsliv och familjeliv.

5.3 Faktorer som begränsar auktorisation

Vi frågade våra respondenter varför de tror att det inte är fler kvinnor som är auktoriserade revisorer.

Alla de svar vi har samlat in under intervjuerna överensstämmer till största del med teorin. En avvikande faktor är förväntningsfaktorn, vi har inte kunnat urskilja något som talar för att de kvinnliga respondenterna har lägre förväntningar på sin karriär än männen. Vi kan koppla samman de övriga faktorerna i teorin med empirin. De faktorer som påverkar huruvida en person blir auktoriserad eller väljer att avstå är motivation, självförtroende, förväntningar, riskbenägenhet, familjeförhållanden, mentorskap och företagskultur.

Ett par av respondenterna, både män och kvinnor, har uppgett att de är osäkra på om de har tillräckligt motivation i dagsläget och att de inte vet om de vill auktorisera sig i framtiden. Det är också ett par som anger att det beror på självförtroende och att det finns en rädsla för vilka förväntningarna är på dig efter auktorisation. Det finns även en rädsla för att inte klara av arbetet och anta nya utmaningar. Detta kan kopplas samman med riskbenägenheten, att kvinnor är mer rädda än män för att misslyckas. Vi har noterat att kvinnorna på Öhrlings uppfattar det som en självklarhet att alla män i organisationen ska auktorisera sig, men att organisationen inte vill lägga någon större press på att kvinnorna ska göra det. Vi tror att det kan uppfattas av kvinnorna som om att de inte kommer att klara av att avlägga provet för auktorisation, vilket kan öka rädslan för att misslyckas ännu mera.

Vi har tidigare konstaterat att det är viktigt att det finns ett stöd hemifrån och att familjeförhållandena har stor betydelse om en person väljer att gå vidare till auktoriserad revisor. En av respondenterna tror att många kvinnor medvetet prioriterar ner sin karriär framför familjen. Dock ser vi inte att det finns något belägg för detta påstående i vår undersökning. Om vi tittar tillbaka på kvinnorna och deras anpassningsstrategier kan vi se att endast en av sju tillfrågade har svarat att de har låtit karriären vänta tills barnen har blivit äldre. Något som kan vara av betydelse gällande avsaknaden av kvinnliga auktoriserade revisorer är att det kan ta generellt sätt längre tid för en kvinna än en man att bli auktoriserad. Det kan bero på att kvinnan oftast är den som gör ett avbrott i sin yrkeskarriär då hon är hemma och är föräldraledig. Detta kan dock vara något som kan komma att ändras på inom ett par år, då fler män idag väljer att vara pappalediga än förr.

Flera av respondenterna på Öhrlings tror att avsaknaden av kvinnliga kvalificerade revisorer beror på bristen av en bra kvinnlig mentor, vilket överensstämmer med teorin Vi upplever det som om att Öhrlings är mycket medvetna om bristen på kvinnliga auktoriserade revisorer och att det är något som de har pratat mycket om och att de försöker få till en förändring.

Enligt den teoretiska referensramen har revisorsyrket varit ett mansdominerat yrke som innefattar mycket stress och övertid. Detta kan vara något som är i förändring, men några av respondenterna tycker fortfarande att det är en mansdominerad organisation. Teorin beskriver att de existerande normerna är baserade på manliga värden. Vi anser inte att det stämmer överens med hur verkligheten ser ut förutom på en av respondenternas svar. Hon uppger att

ANALYS

hon i början av sin yrkeskarriär upplevde att männen hade lättare att få vissa större uppdrag, men att hon idag inte tycker att situationen är sådan. Det kan vara svårare för en kvinna att bli auktoriserad revisor eftersom yrket innefattar mycket övertid vissa perioder och att det ses som mest naturligt att kvinnan är den som förväntas att ta hand om familjen. Flera av respondenterna har svarat att det anser att revisorsyrket är ett hårt och stressigt yrke och vi kan därför konstatera att teori och verklighet stämmer överens till viss del.

6 Slutsats

Samtliga tre byråer har en central jämställdhetsplan och de har en strävan efter att könsfördelningen ska vara 50/50. Så är fallet endast på Öhrlings medan könsfördelningen på KPMG är 40 % kvinnor och 60 % män. På Ernst & Young är det 56 % kvinnor och 44 % män.

Det är dock en större avvikelse i könsfördelningen på de olika befattningarna (godkänd, auktoriserad, delägare). Det finns en stor avsaknad av kvinnliga kvalificerade revisorer, främst auktoriserade. Vår tro och förhoppning är att det i framtiden kommer att se annorlunda ut. Det kan komma ett bli ett ”generationsskifte” i branschen om ett par år då det är många kvinnor som nu läser till revisorer.

Andelen kvinnliga kvalificerade revisorer på de olika byråerna är:

- Ernst & Young - 31,25 % varav en kvinna är godkänd revisor och fyra är auktoriserade
- KPMG – 7,1 % varav en kvinna är godkänd revisor och ingen är auktoriserad
- Öhrlings – 20 % varav ingen kvinna är godkänd revisor och två är auktoriserade

Glastaket sägs vara en anledning till varför kvinnor inte kommer lika långt i karriären som män. Vi har dock inte funnit några indikationer på att det skulle finnas något glastak, förutom när det gäller delägarskap, i vår undersökning. Glastaket som finns för delägare har dock inget med kön att göra utan det infinner sig både för män och kvinnor. Vi kan ändå konstatera att det endast finns en kvinnlig delägare på de tre revisionsbyråer vi har undersökt. Vi tror att frånvaron på kvinnliga delägare kan ha ett naturligt samband med att det finns få kvinnliga auktoriserade revisorer, vilket du måste vara för att bli föreslagen till delägare.

Andelen kvinnliga delägare är:

- Ernst & Young- 25 % (fyra delägare varav en kvinna)
- KPMG- 0 % (två delägare, båda män)
- Öhrlings- 0 % (sju delägare, samtliga män)

Vi tror att det finns flera olika faktorer som påverkar om en kvinna blir auktoriserad revisor eller inte. Framförallt tror vi att det tar längre tid för en kvinna än en man att uppnå auktorisation på grund av att kvinnan eventuellt kan ha ett avbrott i sin yrkeskarriär genom en föräldraledighet. Eftersom revisorsyrket är ett yrke som är i konstant förändring så kan ett avbrott ifrån yrket göra att du måste börja med att uppdatera dig innan du kan fortsätta att vidareutbilda dig.

Fler faktorer som vi tror kan påverka är att det är ett tidskrävande yrke och att du måste offra mycket av ditt privatliv. Vi tror också att det kan vara en bidragande faktor för kvinnors del eftersom efter barnafödande kan de få andra prioriteringar än karriären. Vi tror att något som kan påverka en kvinna positivt till att uppnå auktorisation är en bra kvinnlig mentor eftersom kvinnor kan ha en större rädsla att misslyckas än män. Genom en mentor får de då ett bra stöd och en extra knuff i ryggen.

SLUTSATS

Vi kan dock inte vara helt säkra på att ovanstående faktorer faktiskt är något som påverkar om en kvinna uppnår auktorisation eller inte, men vi tror att de kan vara bidragande anledningar.

Synen på möjligheten att göra karriär på de tre undersökta revisionsbyråerna är positiv. Vi kan inte urskilja att det är någon skillnad mellan könen och hur de ser på sina möjligheter till karriär. Samtliga respondenter anser att de har möjligheten att gå hur långt de vill men att det är beroende på hur mycket de är villiga att offra av sitt privatliv. Det finns inga karriärbegränsningar från arbetsgivarens sida. Som vi tidigare har nämnt är vår uppfattning att den övervägande delen av respondenterna uppfattar det som svårt, men inte omöjligt, att bli delägare. Det tror vi kan bero på att det endast är ett fåtal som erbjuds en sådan plats.

Lärdomen vi kan dra utav studien är att jämställdhet är något som eftersträvas men att på de högre positionerna i organisationen är det fortfarande övervägande män. Vi tror att detta är något som är i förändring och att situationen kommer att se annorlunda ut om ett antal år. Vi har genom studien och våra intervjuer sett att de anställda, oavsett om du är man eller kvinna, upplever att revisorsyrket är ett yrke med goda möjligheter till utveckling och karriärmöjligheter. Men det har sitt pris, och det är att du måste brinna för jobbet och offra mycket av ditt privatliv.

6.1 Förslag till vidare forskning

- Vi tror att könsfördelningen kan se annorlunda ut i vissa storstäder som till exempel Stockholm, Göteborg och Malmö. Vi tror att de kan vara mer karriärbenägna och låta barnafödandet vänta. Förslag till vidare forskning är att undersöka om könsfördelningen i större städer är mer jämn bland de kvalificerade revisorerna?
- Vi har genom vår studie kommit fram till att det finns en brist på kvinnliga kvalificerade revisorer. Vad kan detta bero på?
- Vi tror att det kan komma att bli ett ”generationsskifte” och att det blir fler kvinnliga kvalificerade revisorer inom ett antal år. Undersök hur situationen ser ut om 5-10 år.
- I dagens samhälle finns det en ökad trend som visar på att fler män tar en större del utav föräldraledigheten. Kan detta vara något som gör att det blir fler kvinnliga kvalificerade revisorer, på kortare tid, eftersom de inte får något ”avbrott” i sin karriär?

LITTERATURFÖRTECKNING

Litteraturförteckning

Litterära källor:

- Alvesson, M och Due Billing, Y. (1999) *Kön och organisation*. Lund: Studentlitteratur
- Bakka J F m fl (2001) *Organisationsteori: struktur- kultur-processer*. Malmö: Liber Ekonomi
- Björklund, M och Paulsson, U. (2003) *Seminarieboken- att skriva, presentera och opponera*. Lund: Studentlitteratur
- Björnsson, B. (2001) *En bank även för kvinnor? : Småföretagares erfarenheter av rådgivningsmöten i bank*. Göteborg: Handelshögskolan vid Göteborgs Universitet
- FAR Förlag. (2005) *Revision- en praktisk beskrivning*
- Gonäs, L m fl (2001) *Könssegreringen i arbetslivet*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet
- Hirdman, Y. (2001) *Genus – om det stabila föränderliga former*. Malmö: Liber
- Kihlbom, U. (1995) *Kvinnor, arbete och barn*. Lund: Studentlitteratur
- Muhonen, T. (1999) *Kvinnor, karriär och familj- en studie om chefer i fyra branscher*. Lund: KFS Tryck AB
- Wahl, A. m fl (2001) *Det ordnar sig -teorier om organisation och kön*. Lund: Studentlitteratur
- Wahl, A. (2003) *Könsstrukturer i organisationer-Kvinnliga civilekonomers och civilingenjörers karriärsutveckling*. Lund: Studentlitteratur

Uppsatser:

- Elmborg, E. (2005) *Att spräcka glastaket- kvinnliga ledares förklaringar till deras framgång i arbetslivet*. C-uppsats i pedagogik. Mälardalens högskola
http://www.mdh.se/fakta/jam/uppsatstavling/uppsatser2005/uppsats_elmborg.pdf
- Eriksson, M m.fl. (2005) *Auktoriserad revisor på lika villkor – varför uppnår inte fler av de godkända kvinnliga revisorerna auktorisation?*. C-uppsats i ekonomi. Högskolan i Kristianstad. [http://eprints.bibl.hkr.se/archive/00001076/01/kandidat0208\[1\].pdf](http://eprints.bibl.hkr.se/archive/00001076/01/kandidat0208[1].pdf)
- Qvick, P m fl (2005) *Revisorns karriär - från revisorsassistent till auktoriserad revisor*. Högskolan Kristianstad/Institutionen för ekonomi.
<http://eprints.bibl.hkr.se/archive/00000318/01/uppsats.pdf>

Muntliga källor:

- Ernst & Young, personlig intervju med Cecilia Skirhammar 2007-04-02
- KPMG, personlig intervju med Mikael Björklund 2007-04-03

LITTERATURFÖRTECKNING

Revisionsnämnden, telefonsamtal med Madeleine Brodin 2007-04-16

Öhrlings, personlig intervju med Marcus Hellerstedt 2007-04-04

Internetkällor:

http://www.civilekonomerna.se/portal/page?_pageid=54,668330&_dad=portal&_schema=PORTAL hämtad 2007-05-09

<http://www.jamombud.se/docs/Granskningavrevisionsbranschen.pdf> hämtad 2007-05-04

www.scb.se hämtad 2007-03-06

BILAGA 1

Bilaga 1: intervjufrågor till kontaktpersonen på revisionsbyrån

- Hur många anställda är ni på erat företag?
- Hur många är män resp. kvinnor?
- Könsfördelningen på assistent/godkänd/auktoriserad/delägare?
- Hur många delägare finns det? Män respektive kvinnor?
- Hur blir en anställd delägare?
- Strävar ni efter någon form av jämställdhet på kontoret?
- Utbildningsplan?
- Flextid?
- Ingångslön?

Bilaga 2: intervjufrågor till respondenterna

- Ålder?
- Befattning/yrkestitel?
- Utbildning?
- Assistent: har du några planer på att utbilda dig vidare till godkänd/auktoriserad?
- Godkänd: har du några planer på att bli auktoriserad?
- Hur många år har du arbetat inom branschen?
- Hur många år har du arbetat på företaget?
- Vilket år du har avlagt examen eller avlagt revisorsexamen?
- Känner du att du har möjlighet att utvecklas/göra karriär inom yrket?
- Om ja på ovanstående fråga: på vilket sätt märker du att det finns en karriärutveckling?
- Om nej på ovanstående fråga: varför upplever du att det inte finns någon möjlighet till karriärutveckling?
- Upplever du att det finns ett glastak, dvs. osynliga hinder som hindrar den anställda att avancera uppåt i organisationen?
- Hur ser ditt familjeförhållande ut? Har du barn?
- Har du möjlighet att arbeta hemifrån?
- Använder du dig av flexitid? Av vilken anledning?
- Kan det finnas perioder då ni måste arbeta mer då detta går ut över familjesituation? Hur löser du det?
- Upplever du att det har blivit fler kvinnor inom branschen de senaste åren? På vilken nivå finns de i så fall?(assistent, godkänd, auktoriserad)

Bilaga 3: kompletteringsfråga till de kvinnliga respondenterna

Har du använt dig av en eller flera strategier nedan för att kunna anpassa ditt yrkesliv med din föräldraroll? Du som inte har några barn, finns det någon strategi som passar in ändå?

- Förkorta din arbetstid eller ändrar arbetstidens förläggning
- Låter yrkeskarriären vänta tills barnen har blivit äldre
- Skjuter upp barnafödandet, begränsar antalet barn eller väljer bort barn helt
- Använder dig av hushållsnära tjänster, i sådana fall vilken eller vilka?
- Använder dig av ditt sociala nätverk, t ex familj och vänner