

MASTEROPPGAVE

Emnekode: BE323E Navn / kandidatnr.: Marit Synnøve Moltubakk /13

«Er det hindringer eller andre prioriteringer som er grunnen til at få kvinner velger å bli toppledere i teknologibedrifter?»

Dato: 02.12.19

Totalt antall sider: 33

Innholdsfortegnelse

Innholdsfortegnelse	i
Forord	1
Sammendrag	2
1. Innledning og problemstilling	3
1.1 Bakgrunn:	3
1.2 Problemstilling:	4
1.3 Oppgavens struktur	5
2. Teori:	5
2.1 Historisk perspektiv:	5
2.2 Likestillingsloven:	6
2.3 Nøkkeltall og analyser:.....	7
2.3.1 Arbeidslivet:	7
2.3.2 Utdanning:	8
2.3.3 Familie.....	8
2.4 Korn Ferry-studien:	8
2.5 Glasstak	9
2.6 C. A. Moss-Racuisn, J.F. Dovidio, V.L. Brescoll, M. J. Graham og J. Handelsman - “Science faculty’s subtle gender biases favor male students”	10
2.7 Gunhild Bjaalid - «Ha mer tid til familien – frykter det vil gå ut over karrieren».....	10
3. Metode.....	12
3.1 Forskningsstrategi og forskningsdesign.	12
3.2 Metodevalg	12
3.3 Datainnsamlingsteknikk:	13
3.3.1 Utvalg	13
3.3.2 Datainnsamling.....	14
3.3.3 Utarbeidelse av spørsmål til intervju.....	14
3.3.4 Spørsmål til informanter:	16
3.4 Gjennomføring av dataanalysen:.....	17
3.4 Validitet og reliabilitet:.....	17
3.5 Refleksjon over egen rolle som forsker, og eget ståsted:	18
3.7 Etske problemstillinger:	19
4. Drøfting og konklusjon	20
4.1 Resultater	20
4.1.1 Veien fra starten av arbeidslivet til toppleder.	20
4.1.2 Faktorer for å lykkes som toppleder i en teknologibedrift	20
4.1.3 Kvinner i topplederstillinger og familielivet.....	21
4.1.4 Holdninger til kvinner i topplederstillinger i teknologibedrifter.....	22
4.2 Drøfting	23
4.2.1 Informantenes vei til topplederstillinger i bedrifter vs. Korn Ferry-studien	23
4.2.2 Metaforen glasstak	24
4.2.3 Karriere og familie	25

4.3 Konklusjon.	26
Referanseliste:	28

Forord

Denne oppgaven er skrevet som den avsluttende oppgaven for studiet MBA i Teknologiledelse, og prøver å svare på hva det er som gjør at det er så få kvinner i topplederstillinger i teknologibedrifter i Norge.

Jeg vil takke alle som har stilt opp med sin tid for å hjelpe meg å løse oppgaven ved å svare på spørsmål.

Jeg vil også takke alle de rundt meg som har stilt opp for meg og støttet meg igjennom både oppgaven og studiet. Jeg håper jeg stiller opp like mye for dere som dere gjør for meg.

Sammendrag

Bakgrunnen for oppgaven sier at i teknologiske bedrifter og i arbeidsmarkedet generelt skal kvinner og menn kunne stille likt da de begge har samme mulighet til å ta de samme utdannelsene og opparbeide seg den samme kunnskapen. Det er derimot få kvinnelige toppledere i teknologibedrifter og gjennom oppgaven har man ønsket å besvare problemstillingen:

«Er det hindringer eller andre prioriteringer som er grunnen til at få kvinner velger å bli toppledere i teknologibedrifter?»

Datainnsamlingen ble gjort gjennom å benytte seg av kvalitative intervjuer av informanter innenfor tre grupper; kvinner som sitter i topplederstillinger i teknologibedrifter, de som rekrutterer personer til topplederstillinger i teknologibedrifter og fagpersoner/forskere innenfor temaet. Hvor man gjennom det som har kommet frem fra informantene har drøftet dette i sammenheng med det teoretiske grunnlaget for oppgaven for å komme frem til en konklusjon på problemstillingen.

Resultatene og drøftingen resulterer i tre konklusjoner:

- Kvinner ønsker velger å bevisst å ikke gå inn i slike stillinger fordi dette ikke er det de ønsker å fylle livet sitt med og som er det som gir livet deres mening.
- Kvinner møter på hindringer i form av at de må bevise mer og være mer tålmodig i veien mot en stilling som toppleder for en teknologibedrift.
- Kvinner møter hindringer i form av sin egen samvittighet – de føler sterkere på det å strekke til hjemme enn på jobb.

1. Innledning og problemstilling

1.1 Bakgrunn:

Hvert år, og spesielt rundt kvinnedagen 8.mars, stormer debatten om likestillingen i Norge. (Seres 2016, 1) Mennene er overlegne i forhold til kvinner når det kommer til kroppslig fysikk og det er derfor greit at vi der skiller mellom kvinner og menn som i f.eks. å skille mellom kvinner og menn i idrett hvor dette fysiske skiller har noe å si for resultatene. I teknologiske bedrifter og i arbeidsmarkedet generelt derimot stiller kvinner og menn likt – de har begge mulighet til å ta de samme utdannelsene og opparbeide seg den samme kunnskapen. Når det da kommer til det punktet at kvinner og menn skal ut i arbeidsmarkedet å søke jobber ser det derimot ut som menn har en fordel, og det spesielt med tanke på stillinger som toppledere i teknologibedrifter. Hva er det som gjør at det er så få kvinner i lederstillinger og da spesielt i lederstillinger i teknologibedrifter? Søker ikke kvinnen på stillingene? Blir menn valgt foran kvinner i ansettelsesprosessen? Maktposisjonen i Norge er ubalansert og i et århundre hvor teknologien stadig blir viktigere må vi kunne klare og benyttet oss av ledertalentene av begge kjønn innenfor teknologi. (Seres 2017, 2)

Den siste undersøkelsen viser at kvinneandelen blant toppledere er 16 prosent. Tall fra samordnet opptak i 2016 viste et fall i antall jenter som søker seg til teknologiske fag og at det da kun var 26 % jenter som har søkt seg til teknologiske fag. Dette er en negativ utvikling da teknologi tar en stadig større del av dagens samfunn, og det er viktig å få med begge kjønn på den teknologiske utviklingen. Mangfoldet er viktig fordi kvinner og menn tar med seg ulike egenskaper inn i lederroller; kvinnelige ledere sees på som effektive, omsorgsfulle og kreative, mens mannlige ledere omtales som sterke og risikotakende. (Seres 2017, 2) Det er derfor et stort ønske å snu denne negative trenden og få flere kvinner til å søke seg til teknologifag, og få flere kvinner inn i topplederstillinger. Det er luftet ideer om at kvinnene må ha flere rollemodeller innenfor disse fagfeltene og at det burde startes mentorprogram for kvinner hvor de ved veiledning får motivasjon og mulighet til å utvikle seg i riktig retning med tanke på å nå en topplederstilling. (Seres 2017, 2)

1.2 Problemstilling:

På bakgrunnen av den innledende tematikken, som interesserer meg i stor grad, har jeg kommet frem til følgende problemstilling: «Er det hindringer eller andre prioriteringer som er grunnen til at få kvinner velger å bli toppledere i teknologibedrifter?»

Denne problemstillingen omfatter et stort tema og ved å lese offentlige debatter finnes det svært mange ulike vinklinger på hva ulike individer mener er svaret på dette. Det kan rettes mange spørsmål om hvorfor det er slik: «Hva skjer egentlig fra kvinnen er ferdig med utdanningsløpet og til hun når en topplederstilling i en teknologibedrift? Møter kvinner mer motstand på veien enn menn, får de mindre mulighet til å utvikle seg slik at de kan bli gode ledere? Velger kvinner å ikke ta på seg mer ansvar, og dermed ikke få en mulighet til å utvikle seg? Velger kvinner å hoppe av muligheten for topplederstillinger for å fokusere på barn og familie?». På bakgrunn av dette legger problemstillingen vekt på om det er hindringer eller andre prioriteringer som er grunnen til at få kvinner velger å bli toppledere i teknologibedrifter. Med hindringer ønsker jeg å prøve å finne svar på om det er bedriften som gjør det vanskelig for kvinner å slippe til i topplederstillinger, og med andre prioriteringer ønsker jeg å se på om det er kvinne selv som velger bort topplederstillingene og da hva som gjør at de ikke ønsker å søke på disse stillingene.

Bakgrunnen for å skrive en slik oppgave er å prøve å besvare en aktuell problemstilling som kan gi tyngde til å si noe om det lave antallet kvinner i toppstillinger i teknologibedrifter. Det å hente ut mer data på et slikt område kan gi et bedre utgangspunkt for debatten om det aktuelle temaet, og være med på å skape en diskusjon med mer kunnskap om temaet. Undersøkelsen, som vil bli utført som en kvalitativ studie med intervjuer av spesifikke personer, har et utgangspunkt som skal kunne gi to svar; at det er bedriftene som ikke legger til rette for at kvinner skal nå topplederstillingene eller at det er kvinnen selv som prioriterer andre ting fremfor å bli toppledere. Om det er bedriften som hindrer kvinnen håper jeg det bidrar til at det blir satt på dagsordenen og at det gjøres grep som hindrer bedriften i dette. Er det derimot kvinnen selv som velger bort stillingen er dette også svært viktig å få frem da holdningen i debatten i det offentlige rom ofte retter seg mot at kvinnen ikke får muligheten og at likestillingen ikke er god nok.

1.3 Oppgavens struktur

Oppgavens struktur er bygd opp slik at man i innledningen blir kjent med bakgrunnen og målet med oppgaven. Videre vil man bli gjort kjent med teorien som legger grunnlaget for spørsmålene rettet mot informantene og som gir et inntrykk av hva oppgaven prøver å belyse. Teorien og intervjuene gir utgangspunktet for drøftingen av problemstillingen, som til slutt ledere til en konklusjon.

2. Teori:

2.1 Historisk perspektiv:

I 1814 ble Norge et selvstendig land og fikk sin egen grunnlov. Grunnloven nevnte ikke kjønn og kvinner var på den tiden sett på som en del av husholdninger hvor menn var overhodet. Kvinner var også umyndige hele livet noe som tilsa at de ikke hadde rett til å råde over sin egen økonomi og ved inngåelse av rettslige bindende avtaler var de avhengig av en verge hvor da deres verge var faren til de ble gift og ektemannen tok over rollen som verge. Den industrielle utviklingen på 1800-tallet var med på å gi kvinner en rekke nye rettigheter med tanke på det sivile og politiske. Frem mot første verdenskrig var Norge i ferd mot å bli et moderne samfunn med industri, byer og tettsteder og utbygging av kommunikasjon. I 1842 kom retten for ugifte kvinner og enker/skilte over 25 til å drive handel. Dette ga grunnlaget for nye muligheter for arbeid og det stadige livligere næringslivet ble utnyttet av kvinner til å drive handel og håndverk. Siden kvinnen krevde mindre betalt i arbeidsmarkedet på denne tiden ble de også attraktiv arbeidskraft i fabrikker og som hushjelp. I 1882 får kvinner mulighet til å ta examen artium noe som videre førte til at kvinner slapp til i yrker som krevde utdanning. Etter dette skjedde det stadig små endringer i kvinnenenes favør. Det ble blant annet i 1909 fastsatt i Fabrikktilsynsloven at to eller flere fabrikkinspektører skulle være kvinner. (Dolve et al. 2012, 3)

Det var derimot ikke før kvinnekampen som for alvor slo inn på 1970-tallet som gav grunnlaget for det likestilte samfunnet vi har i Norge i dag. Det var på den tiden en gjensidig enighet mellom kvinner og menn at kvinnens plass var i hjemmet hvor de sto for husarbeidet og barnepass, mens det var mannens oppgave å sørge for at familien klarte seg økonomisk. Dette kan sees i en undersøkelse hvor seks av ti kvinner mener at småbarnsmødre ikke burde være yrkesaktive. 1970-tallet ble tiden hvor kvinners rettigheter og muligheter, og da spesielt

innenfor utdanning og arbeidsliv på alvor ble satt på dagsordenen. (Dolve et al. 2012, 3). Dette førte til at stadig flere kvinner gikk ut i lønnet arbeid og den tradisjonelle husmor rollen ble utfordret. (Lønnå 2003, 4)

Likestillingsloven ble vedtatt 9.juni 1978 og trådte i kraft 15.mars 1979. (Wikipedia 2017, 5) Denne loven ga grunnlaget for likestillingsombudets arbeid mot kjønnsdiskriminering i arbeidsliv og utdanning, og i 1981 kom en bestemmelse i loven om kjønnskvoeringen i offentlige utvalg, styrer, råd og nemder. Mange flere kvinner kom til i politikken. At flere kvinner gikk inn i politiske verv ført igjen til utbygging av blant annet barnehager og eldrehjem som ga kvinner muligheter til å gjøre lønnet arbeid og som skapte et nytt arbeidsmarked da behov for ansatte på disse offentlige tjenestene økte. Høyere utdanning ble etter dette lettere tilgjengelig for kvinner, de fikk flere valgmuligheter og karrieremulighetene åpnet seg. (Lønnå 2003, 4)

I dagens samfunn forventes det i stor grad at både kvinner- og menn deltar i husarbeidet og omsorgsarbeidet, samt familiens felles økonomi. At vi har kommet dit vi er i dag har gjort at flere har blitt fornøyd med situasjonen, og kvinnebevegelsen har bremsset opp. Engasjementet er ikke like stort som det en gang var og likestillingspolitikken har blitt en stor del av det statlige ansvarsområdet. Det er derfor det først og fremst er politikkerende som uttaler seg i likestillingsdebatten.

2.2 Likestillingsloven:

Under kvinnekampen på 1970-tallet ble likestillingsloven i Norge vedtatt i 1978.

Likestillingsloven fastslår at «Kvinner og menn skal gis like muligheter til utdanning, arbeid og kulturell og faglig utvikling.» Målet med loven er å fremme likestillingen mellom kjønnene og bedre kvinners stilling i samfunnet. Den slår også fast at offentlige myndigheter skal jobbe aktivt, målrettet og planmessig for likestilling mellom kjønnene. (Barne- og likestillingsdepartementet 2013, 6)

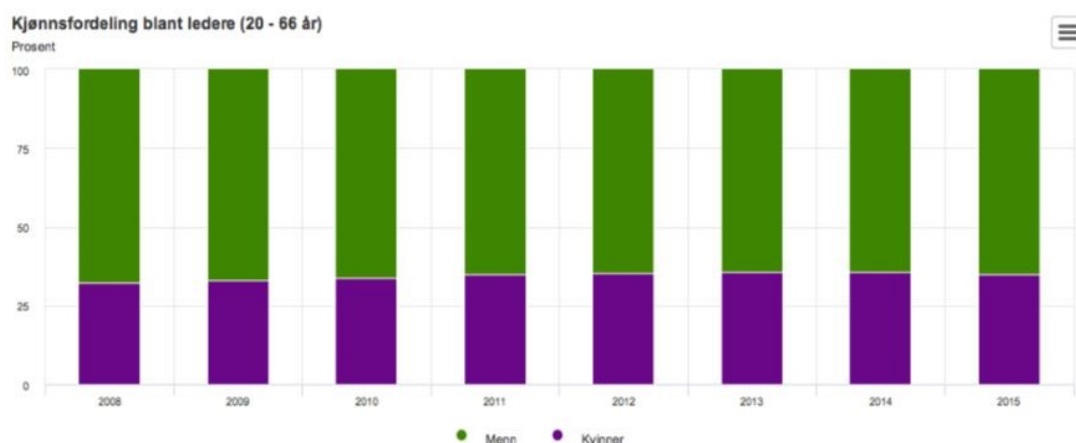
2.3 Nøkkeltall og analyser:

2.3.1 Arbeidslivet:

Det er nesten like mange kvinner som menn som er yrkesaktive mennesker i Norge, hele 47 % yrkesaktive er kvinner. Det er derimot store forskjeller på hvilke yrker de har, og innenfor hvilke sektorer og næringer. Innenfor helse –, sosial – og undervisningsnæringene finner vi et flertall av kvinner, mens det er flest menn i industrinæringene og bygg- og anleggsvirksomhet. (Statistikk sentralbyrå 2017, 7)

Ser man på antallet som jobber deltid er det store forskjeller; 43 % kvinner jobber deltid mot bare 13 % menn. (Statistikk sentralbyrå 2017, 7) Det at flere kvinner enn menn jobber deltid gjør at kvinnene kommer dårligere ut med tanke på gjennomsnittlig lønn enn menn. De tjener mindre på å jobbe mindre og noe som kan være med på å gi et skjevert bilde av gjennomsnittlig lønn med tanke på kjønn og når disse sammenlignes. Det blir sjeldent lagt vekt på at svært mange kvinner jobber deltid når den type statistikk presenteres i media.

Det er bare en fjerdedel av kvinner som er toppledere i Norge, og ser man på tabelloversikt for kjønnsfordelingen blant ledere fra 2008 til 2015, hvor det så og si ikke er noen forskjellig, er dette en utvikling som er negativ med tanke på ønsket om mer likestilling blant lederstillingene i Norge. (Statistikk sentralbyrå 2017, 7)



Tabell fra SSB som sier noe om kjønnsfordelingen blant ledere (20-66 år) i prosent fra 2008 til 2015 (7)

2.3.2 Utdanning:

Hele 60 % av de som tar høyere utdanninger i dag er kvinner, men statistikken viser at utdanningsvalgene fortsatt er tradisjonelle hvor det er flest kvinner som utdanner seg innen omsorg og undervisning i forhold til natur-vitenskap, teknikk og håndverksfag hvor menn er flest. (Statistikk sentralbyrå 2017, 7)

I 2013 var det ingen kvinnelige søkere til masterprogrammet teknologisk ledelse ved NTNU og NHH. I en artikkel knyttet opp mot dette ble fingeren rettet mot at kvinner ikke er redd for å lede eller ta lederutdanning, men at det ligger en uvisshet i hvem som ansetter dem og den uvissheten for å få jobb gjør at de velger sikrere. (Aure 2013, 8) I 2016 var de kun 36 % kvinner som begynte på Norges Handelshøyskole hvor utdanningen til næringslivslederens startet. Det at andelen av jenter er få er en faktor for at det også i faktoren vil bli flere menn i toppstillingene. (Aure 2013, 9)

2.3.3 Familie

9 av 10 barn i barnehagealder går i barnehage, og fedrene tar stadig større del i omsorgs- og husholdning arbeidet. Andelen fedre som tar ut full fedrekvote eller mer av foreldrepengeperioden har hatt en jevn økning siden 2008, og menns tid i husholdningsarbeid øker og kvinners tid brukt på husholdningsarbeid ser ut til å flate ut. (Statistikk sentralbyrå 2017, 7) Dette er en positiv utvikling, men i familier med barn under skolealder bruker kvinner allikevel i dagens samfunn rundt 50 % mer tid på husarbeid enn mennene. (Dolve et al. 2012, 3)

2.4 Korn Ferry-studien:

Konsulentselskapet Korn Ferry Hay Group har gjort en omfattende analyse som viser at det er betydelig færre kvinner enn menn i topplederstillinger. Analysen viste at det sitter 80 % menn på dette nivået mot 20 % kvinner. Analysen viste også at de siste noen-og-førti konsernsjefstillingen i børsnoterte selskaper som ble besatt gikk til menn. De har også sett på hvilke egenskaper som gjør at toppledere lykkes og kommet frem til at det er 7 punkter som er forutsetningen for at man skal lykkes. Den første er læringsevnen altså det som sier noe om hvor fort man lærer nye situasjoner å kjenne og hvordan man benytter seg av den så tilegnede læringen i fremtidige ukjente situasjoner. Det andre er kritiske erfaringer som går under at vedkommende har tidligere erfaringer med å løse vanskelige problemer som leder. Det tredje

punktet er selvinnsikt og sier noe om at leder som har god selvinnsikt er bevisst på hvordan lederen påvirker miljøet rundt seg og ulike situasjoner og benytter seg av dette i ledergjerning. Det fjerde punktet er lederegenskaper hvor faktorer som optimisme og det at man har en positiv innflytelse på omgivelsene er viktig. Femte punkt går ut på at toppledere som lykkes motiveres mer av ledergjerningen i seg selv enn prestisje og høyre lønn. De blir altså motivert av å lede. Sjette punkt er god resonneringsevne og sier noe om at de beste lederne er kognitivt sterke og har god evne til å løse vanskelige og komplekse oppgaver og problemer. Det syvende og siste punktet er å håndtere egne avspøringsrisiko, altså hvordan evnen til å håndtere risiko knyttet til eget lederskap. Risiko knyttet til eget lederskap kan være egenskaper eller adferdsmønstre som ikke er fordelaktige, og der er derfor viktig at en toppleder som skal lykkes er kjent med hva det er og hvordan man aktivt skal jobbe for å forbedre lederskapet sitt. (Holen 2015, 10)

2.5 Glasstak

Søker man på ordet glasstak på Google kommer «glasstak kvinner» opp som et resultat relatert til glasstak. Metaforen «glasstak» er i en artikkel i Aftenposten beskrevet slik: Haugsgjerd 2014 (11): *«Et sett hindre som kvinner stanger mot på vei opp i en bedrift eller en organisasjon. Hindrene har en slik karakter at disse er vanskelige å definere og ikke mulig å bevise. Glasstaket er knyttet til at menn har definisjonsmakten over hvilken kompetanse og hvilke kvaliteter som verdsettes og at det er menn som bestemmer over forfremmelser.»*

Det snakkes også om glasstaket i en rekke studier hvor det som ofte går igjen er at kvinner ofte er sikket til å være bedre ledere, men at det må omorganiseringer innad i bedriften til for å få brutt ned glasstaket og la kvinnelige ledere slippe til:

2.5.1 D.L. Corsun, W.M. Costen «Is the glass ceiling unbrekable?»

I denne artikkelen har forfatterene igjennom sosiologisk, teoretisk forklaringer på mangel på oppadgående mobilitet blant kvinner i organisasjoner. De blant annet for seg hvordan kapital, nettverk og robuste handlinger (være mer «frempå») gjør at mennene holder seg i front på sjefsjobbene fremfor kvinner. Kvinnene har vanskelig for å kunne endre dette med glasstaket som ligger over de, og det må jobbes i organisasjoner for å skape en holdningsendring som driver kvinnene fremover og som gjør at de slipper til. For det er ofte slik med oss mennesker at vi holder oss til våre grupper, og for menn som står i gode posisjoner er det enklere å knytte til seg andre menn og være med å drive de fremover

istedenfor å knytte til seg en kvinne. Det må miljøendringer til i organisasjoner. (Corsun, Costen 12)

2.5.1 B.M. Bass, B.J. Avolio "Shatter the Glass Ceiling: Women May Make Better Managers"

Denne artikkelen tar også for seg glasstaket som man ofte snakker om. Det har de siste tyve årene blitt stadig flere kvinner som går inn i organisasjoner og som jobber. Det er derimot ikke stor økning med tanke på antall kvinner i topplederstillinger. Det viser seg i denne studien at kvinner ofte kan være bedre sikket til å være bedre ledere enn menn, men det er organiseringen i bedriften som gjør at kvinner ikke når opp til disse stillingene. De konkluderer med at det finnes et glasstak som burde brytes – kvinner som bør slippes til i lederstillingene og en omorganisering i bedrifter. (Bass, Avolio 13).

2.6 C. A. Moss-Racuisn, J.F. Dovidio, V.L. Brescoll, M. J. Graham og J. Handelsman - "Science faculty's subtle gender biases favor male students"

I 2012 gjennomførte C. A. Moss-Racuisn, J.F. Dovidio, V.L. Brescoll, M. J. Graham og J. Handelsman en studie hvor både mannlige og kvinnelige professorer skulle vurdere en jobbsøker ut i fra en CV. CV-ene var identiske med unntak av at noen het «John» og andre het «Jennifer». (Sandum 2014, 14) Av hele 127 deltakere, hvor det var helt tilfeldig hvem som ble tildelt CV-en til John eller CV-en til Jennifer, vurderte alle den mannlige søkeren som betydelig mer kompetent til stillingene enn den identiske kvinnelige søkeren. Deltakerne ønsker også å gi den mannlige søkeren en høyere startlønn og tilbydde den mannlige søkeren mer karriereveiledning enn den kvinnelige. Studien viste også at det ikke spilte noen rolle om deltakeren var kvinne eller mann – begge kjønnene ga uttrykk for at kvinnen var mindre kompetent for stillingen. (Moss-Racusin et al. 2012, 15). Studien viste at Jennifer ikke var uønsket i stillingen, men at de ansatte ved de ulike stedene alle har blitt formert av et samfunn og en kultur hvor forutinntatte holdninger og skjevhetstekning ubevisst fører til at kvinner i større grad holdes utenfor. (Sandum 2014, 14)

2.7 Gunhild Bjaalid - «Ha mer tid til familien – frykter det vil gå ut over karrieren»

VG's skribent Gunhild Bjaalid publiserte en artikkel med overskriften «*Ha mer tid til familien – frykter det vil gå ut over karrieren*» 19. februar 2018. Artikkelen startet med et innlegg fra en kvinne som kjenner på tidsklemma med tanke på familien og karrieren:

«Jeg er i ferd med å gi opp. Jeg og mannen min har begge tidkrevende jobber. Det er lange dager og en god del reising. Samtidig har vi stelt det i stand slik at vi har fire barn. Den yngste er to år. Den eldste ni. Jeg forstår at tidsklemma ikke er en ny problemstilling. Men at dette skulle være så vanskelig, føles som et nederlag.

Mange av vennene våre sliter med det samme. Enkelte har tatt konsekvensen og trappet ned. Jeg vil gjerne ta grepene som kan gi oss en bedre hverdag, men jeg vet ikke om jeg tør. Jeg frykter det vil prege karrieren min lenge. Selv kjenner jeg ingen som har trappet ned og kommet tilbake til samme nivå. Og jeg har vært med på vurderingen av mange jobbsøkere, og da har ofte mine kolleger snakket ned kandidater som har valgt å jobbe redusert en periode.

Vet du om noen som har kommet seg karrieremessig tilbake etter en slik periode? Hva gjorde de?

PS. Vi kjøper en del hjelp i hjemmet allerede. Det er derfor lite å vinne der.»

Artikkelen belyser mange sider rundt denne problematikken med at kvinner så gjerne vil streke til både i karrieren og i familielivet, og flere av punktene de er inne på gir et godt utgangspunkt for drøfting av problemstillingen til oppgaven. Blant annet at ifølge OECD og FN er Norge verdens mest likestilte land, og at Norge har en rekke støtteordninger som skal gjøre det fullt mulig å kombinere karriere og familieliv. Det settes dermed et lys på hvorfor det ikke føles slik. Aftenposten har blant annet tatt en rundspørring om fordelingen av kvinner og menn i topplederstillinger i forskjellige sektorer, og om de har familie og barn. Rundspørring viste at kvinnelige toppledere i større grad enn sine mannlige kolleger har barn. Dette mener noen viser til at den nordiske velferdsmodellen legger godt til rette for familieliv, og viser til at topplederstillinger ofte har fleksible arbeidstidsordninger med mulighet for å regulere dagene selv og ha hjemmekontor. En slik stilling gir stort sett også god økonomi og dermed muligheter for å kjøpe seg hjelp i hjemmet – som igjen gir grunnlag for at det skal være mulig å kombinere en topplederstilling med et familieliv. Videre trekker artikkelen inn studien til Amble og Gjerdberg fra 2009 hvor de ved Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) gjorde en undersøkelse blant 109 kvinnelige ledere. Her rapporterte de kvinnelige lederne at de til tross for stor støtte på hjemmebane møte kritikk fra omverdenen for måte de håndterte morsrollen på. De nevner også studiene til forskerne Lyng og Halrynjo fra 2010 ved AFI hvor de mener at menn og kvinner i utgangspunktet er like ambisiøse, men at det store veiskillet kommer med foreldreskap. De runder åpent av artikkelen med å trekke frem barnas

behov for nærhet til foreldrene og om spørsmål om vi burde omdefinere hva som skal til for å ha en såkalt god karriere. (Vedlegg 1; Bjaalid 2018)

3. Metode

De fleste problemstillinger kan undersøkes på forskjellige måter og det er derfor viktig å sette opp en fremgangsmåte for hvordan man vil besvare den. Det er da viktig å se på hva problemstillingen er og hva man ønsker å oppnå ved besvarelse av den. Problemstillingen «Er det hindringer eller andre prioriteringer som er grunnen til at få kvinner velger å bli toppledere i teknologibedrifter?» er en problemstilling som jeg har besvart kvalitativt gjennom intervjuer av ulike individer.

3.1 Forskningsstrategi og forskningsdesign.

Forskningsstrategien fungerer som en overordnet plan på hvordan undersøkelsen skal legges opp for å kunne løse den aktuelle problemstillingen. Oppgaven har hatt som mål å forhåpentligvis kunne gi svar på om det er hindringer eller andre prioriteringer som er grunnen til at få kvinner velger å bli toppledere i teknologibedrifter. Dette er noe jeg har ønsket å finne ut mer om, og er et tema som ofte blir diskutert i media. Likestilling er et vanskelig tema, og jeg har ønsket å få frem så mange nyanser på denne problemstillingen som mulig gjennom en kvalitativ besvarelse med dybdeintervju av spesifikke utvalgte personer med ulik bakgrunn som gir utgangspunkt for en bred besvarelse. Etter innsamling av data har det blitt gjennomført en analyse av intervjuobjektene besvarelse, og med bakgrunn i min teoretiske innsikt for temaet gjort tolkninger av disse. Videre har analysen og tolkningene innenfor temaet gitt meg et grunnlag for å drøfte problemstillingen om det er hindringer eller andre prioriteringer som er bakgrunnen for at det er få kvinner som velger topplederjobber i teknologibedrifter.

3.2 Metodevalg

For å kunne velge metode er det viktig å se på de ulike metodevalgene. Innenfor metode skiller vi mellom kvantitative og kvalitative metoder. Kvantitative metode er en metode som benyttes når man mottar informasjon som er kvantifiserbar; altså at den informasjonen vi mottar kan gjøres om til tall og statistikk. Kvalitativ metode er informasjon som ikke kan gjøres om til statistikk og tall, og benyttes når det er ønskelig å få frem meninger, holdninger, ønsker eller synspunkter. (Sundby 2012, 16)

Problemstillingen er styrende for valg av metode og i denne oppgaven har vi en bakgrunn i kvantitativ teori som viser at kvinner ikke er likestilt med tanke på topplederstillinger gjennom statistiske sentralbyråets likestillingsstatistikk. (Statistikk sentralbyrå 2017, 7) Denne bakgrunnen gjør at det er ønskelig å benytte seg av kvalitativ metode fordi den brukes for å undersøke og beskrive menneskers opplevelse og erfaringer og det er dette vi er ute etter for å besvare problemstillingen.

Feminologi betegnes som en studie som baseres på erfaring, og er en god metode for å forstå et fenomen fordi man benytter seg av å søke og forstå andre mennesker forståelse av fenomenet. Det fenomenologiske designet bygger på at man har en kunnskap eller tidligere erfaring man ønsker å bygge videre på og få en bredere forståelse om. Problemstillingen blir så formulert slik at forskeren skal prøve å forstå mening med det fenomenet det ønskes å studere. Valget av feminologisk design fører videre til at det er ønskelig å utføre en tversnittundersøkelse hvor de ulike intervjuobjektene, og da kun besvarer spørsmålene på et tidspunkt med bakgrunn i den erfaringen de da sitter med. Dette fordi problemstillingen ikke vil vinne stort på å intervju objektene flere ganger eller over tid da deres erfaringer innenfor dette temaet ikke er noe som vil endre seg så fort. Derimot er en svakhet med å utføre intervjuene med personene en gang at man kanskje innhenter ny informasjon fra en av intervjuobjektene som legger grunnlaget for at man ønsker å utarbeide nye spørsmål som man ønsker å stille individene. Det fører oss videre inn på de tre design typene; eksploderende – hvor man skal utforske og forstå, deskriptiv – hvor man skal beskrive noe og kasusal som skal gi svar på årsakssammenheng. Siden jeg skal utforske og forstå vil jeg benytte meg av et eksploderende design som videre nettopp gir rom for endring fra den planlagte utførelse med tanke på bakgrunnen av den informasjon man etter hvert tilegner seg om temaet på oppgaven.

3.3 Datainnsamlingsteknikk:

Datainnsamlingen ble gjort gjennom å benytte seg av kvalitative intervju altså en samtale med en struktur og et mål. Det er ønskelig å kunne skreddersy dette med tanke på det utvalget man ønsker å intervju.

3.3.1 Uvalg

For å se på utvalget var det viktig å se på hvilke undersøkelsesenheter man ønsker å si noe om. Med tanke på utvalg skiller man ofte mellom to hovedtyper: sannsynlighetsutvalg og ikke sannsynlighetsutvalg. Sannsynlighetsutvalg er utvalg hvor observasjoner har en gitt og positiv sannsynlighet for å bli trukket ut fra utvalget, mens ikke-sannsynlighetsutvalg er utvalg hvor man ikke kjenner sannsynligheten for enhver observasjon. (Sundby 2012,16)

Her ønsket jeg å benytte meg av en ikke-sannsynlighetsutvalg som vurderingsutvalg for oppgaven. Et vurderingsutvalg er et utvalg hvor den som forsker velger ut elementer fra populasjonen som man mener har egenskapene som er ønskelig for å representere utvalget. (Wikipedia 2017, 17)

3.3.2 Datainnsamling

Datainnsamling foregikk hovedsakelig igjennom dybdeintervju. Her ønsket jeg å få til dybdeintervjuer med individer med ulik bakgrunn, blant annet kvinner i topplederstillinger, personer som er involvert i rekrutteringsprosessene til topplederstillinger og de som forsker på emnet/uttaler seg i det offentlige rom om hvorfor det er få kvinner i topplederstillinger. Disse kan anses som «eksperter» på området jeg ønsket å undersøke og med deres ulike bakgrunn kunne gi ulike innfallsvinkler på temaet noe som videre vil gi en oppgave med større tyngde med tanke på resultat som skal diskuteres og analyseres. Det at datainnsamlingen foregikk gjennom en kvalitativ tilnærming for datainnhenting ble fokuset på individuelle og åpne intervju i møte med utvalget. Før man gikk i gang med prosessen med å gjøre dybdeintervjuer var det viktig å se på hvordan jeg ønsket at disse skulle foregå. Jeg ønsket som tidligere nevnt å gjøre individuelle intervjuer med individene, dette fordi det i grupper kan være tendens til at personen styres av omgivelsen og at en da legger føringen for hva folk svarer. Siden jeg også ønsket å intervju personer med ulike bakgrunner var det greit å kunne skreddersy spørsmålene ut ifra hvem jeg stilte spørsmålene til. Det var ønskelig at intervjuene skulle foregå ansikt til ansikt, da dette kan skape en god relasjon til intervjuobjektet og man får mulighet til å observere personen man intervjuer og svarene kan gi et annet inntrykk på meg som forsker enn hva det kan gjøre ellers. Det lot seg dessverre ikke gjøre å intervju personene til oppgavene ansikt til ansikt, da de var svært opptatt med sine respektive jobber. Det ble derfor gjort intervjuer over mail.

3.3.3 Utarbeidelse av spørsmål til intervju

Det finnes en del forhåndsformulerte intervjuguider som bidrar til å ha en mal å gå ut fra og skape struktur på intervjuet. Det er derimot viktig å tenke på at man har valgt en kvalitativ forskningsmetode og forskningen skal dermed være åpen og ikke spesifisert. Det er viktig å skape en god og åpen relasjon i starten av intervjuet slik at man får i gang samtalen og får åpnet intervjuobjektene. Dette kan gjøres med å starte med en uformellprat før man går over på å forklare hva temaet for intervjuet er, hva som er bakgrunnen for at jeg ønsker å sette meg inn i en slik problemstilling og hva jeg ønsker å få ut av oppgaven. Dette er med på å sette rammen for intervjuet og man ønsker herfra å gå videre med erfaringene intervjuobjektet har med temaet for oppgaven. Det kan da stilles spørsmål som; hvilke erfaringer har du med at det er få kvinner i topplederstillinger? Etter å ha kartlagt hva som er intervjuobjektets egen erfaring av dette ønsker man å gå videre med nøkkelspørsmål som da skal være hovedfokuset for intervjuet. Nøkkelspørsmålene vil avhenge av bakgrunnen til intervjuobjektet; er dette en kvinne i en topplederstilling i en teknologibedrift ønsker jeg å få svar på hvorfor hun har valgt å ta på seg den stillingen, hvorfor akkurat i en teknologibedrift og få svar på hvordan hun oppfattet veien fra utdanningsløpet og til hun satt i en topplederstilling i en teknologibedrift. Er intervjuobjektet en av de som er med i ansettelsesprosessene til topplederstillinger er det ønskelig å stille spørsmål om hva de ser etter i en toppleder i en teknologibedrift, hvordan de jobber i rekrutteringsprosessen og hva som er utslagsgivende for hvem de ansetter i topplederstillingene. Den tredje gruppen jeg da ønsker å ha med som intervjuobjekter er de som forsker på temaet og/eller de som uttaler seg i det offentlige rom om temaet. Her kan man nok skille på de som har teoretisk erfaring om temaet og de som selv har erfart temaet, og jeg tror nok disse er de siste jeg intervjuer og bygger forskningsspørsmål til ut ifra hva de kvinnene i topplederstillinger og det de som er med i ansettelsesprosessen svarer. Dette fordi det jeg håpet å få et annet datagrunnlag ut ifra intervjuene og ønsker å benytte de som da forsker eller er ute og uttaler seg om temaet som eksperter på temaet og gjennom et intervju kan bli behjelpelig på tolkning av datainnsamlingen. Selv om jeg ønsket å utarbeide spesifikke spørsmål for denne gruppen er det viktig at også de får muligheten til å svare på spørsmålene de to andre gruppene har svart på, men legge vekt på hva de tror/tolker/erfarer fremfor de aktuelle erfaringene de andre gruppene har.

3.3.4 Spørsmål til informanter:

3.3.4.1 Spørsmål rettet mot kvinner i topplederstillinger i teknologibedrifter:

- Spørsmål 1: Kan du fortelle litt om din utdanning og hvordan du startet karrieren?
- Spørsmål 2: Hvordan har du havnet der du er i dag?
- Spørsmål 3: Hvordan har karrieren din vært? Hvordan har du opplevd å balansere både jobb og familie?
- Spørsmål 4: Har du møtt på «hindringer» på mot en topplederstilling? Har du noen eksempler?
- Spørsmål 5: Hva mener du skal til for å lykkes som toppleder i en teknologibedrift?
- Spørsmål 6: Tror du mange kvinner kvier seg for å søke på en topplederstilling, da dette kan gi mindre tid til familien?
- Spørsmål 7: Har du møtt på utfordringer på vei oppover? Hvis ja, hva har du evt. gjort for å håndtere disse? Har du en strategi for å håndtere disse?

3.3.4.2 Spørsmål rettet mot fagpersoner/forskere på dette temaet og personer ansvarlig for rekruttering av toppledere i teknologibedrifter:

- Spørsmål 1: Hva skal til for å lykkes som toppleder i en teknologibedrift?
- Spørsmål 2: Hva tror du er grunnen til at det er så få kvinnelige toppledere innenfor teknologibedrifter? Tror du det er hindringer som står i veien for dem? Eventuelt hvilke hindre kan kvinner møte på? Eller velger kvinner selv bort slike stillinger?
- Spørsmål 3: Hva tror du er grunnen til at de fleste kvinnene i lederstillinger jobber i mellomleder stillinger i offentlig sektor? Er det mer tilrettelagt for de der?
- Spørsmål 4: Er kvinner flinke nok til å gå aktivt ut for å få slike stillinger?
- Spørsmål 5: Er familielivet med på å «velte» kvinnens karriere? Hvorfor tror du det er slik at kvinner føler et større ansvar for familien enn menn?
- Spørsmål 6: Føler du kvinner legger begrensninger på seg selv?
- Spørsmål 7: Kvinner som får barn, får en dårligere karriereutvikling de fem første årene etter fødsel sammenlignet både med mannlige kollegaer og kvinnelige ledere som ikke får barn - Er dette med på å skape en hindring (demotiverende) for kvinnens ambisjoner eller gjør dette det enklere for kvinnen å trappe ned i arbeidslivet? Hva tenker du?

3.4 Gjennomføring av dataanalysen:

Kvalitativ data taler ikke for seg selv og for å kunne gjennomføre en analyse av opparbeidet data må det fortolkes. Dataanalysen har to hensikter: å tematisk organisere data, og analysere og tolke. Begrepet koding er noe som står sterkt med tanke på kvalitativ dataanalyse. Koding er å identifisere de avsnittene av dataen som er særlig relevant for oppgaven – altså hva er det de snakker om og hva er interessant å se etter? Og sette utdragene fra datainnsamlingen inn i en større sammenheng som skaper ulike kategorier. Målet med problemstillingen er, som tidligere nevnt, å se på om det er hindringer eller kvinnen selv som prioriter andre ting fremfor å søke seg til en topplederstilling innenfor teknologibedrifter. Gjennom intervjuene håpet jeg å sitte igjen med store mengder data som forhåpentligvis kunne gi flere nyanser knyttet til temaet og problemstillingen. All data er nok ikke god data og det er viktig å kunne sette seg ned å skille ut det som er sentralt og sette disse i et perspektiv. Koding kan deles inn i ulike grupper: induktive koder, deduktive koder og abduktiv. Induktive koder trekker ut informantenes eller erfaringsbaserte begreper og setter disse inn i kategorier, mens deduktive koder er faglige begreper og innebærer forskernes fortolkninger. (Lær.no 2017,18) Det vil i denne oppgaven bli benyttet induktiv koding fordi besvarelsen bygger på intervjuobjektens egen beskrivelse av temaet.

Veien fra data til funn kan være utfordrende, og fra muntlig uttalelse til tekst kan det skje en fordreining i hva som egentlig ble sagt og hva som skrives. Opptaket vil derfor være et nyttig hjelpemiddel i analyseringen av data, men folk flest snakker ikke muntlig slik de ville ha ordlagt seg i tekst. Analyseringen av data ved hjelp av hjelpemidler som koding er viktig for å skape ulike kategorier og resultater som videre legger grunnlaget for tolkning, diskusjon og konklusjonen på problemstillingen. Det er derfor viktig å huske på hva problemstillingen er og klare å se hvilke data som er nyttig i besvarelsen av den. (Thagård et al. 2000, 19)

3.4 Validitet og reliabilitet:

Validitet sier oss noe om hvordan man ut fra resultatene av et forsøk eller en studie kan trekke gyldige slutninger om det man har satt seg som formål å undersøke. (Malterud 2002, 20)

Reliabilitet sier noe om forsøket kan gjenskapes eller ikke, altså hvis en måling varierer fra gang til gang under samme betingelser er målet lite reliabelt. (Dalhum 2017, 21) Begge uttrykkene er med på å si noe om kvaliteten på undersøkelsen, og med tanke på validitet ønsker jeg at kvaliteten på oppgaven skal være god nok til at man kan se på besvarelsen som en troverdig for hvorfor det er få kvinner i topplederstillinger. (Tønnesen 2016, 22) Forsøket

håper jeg kan være rehabiliterende gjennom at intervjuobjektene innenfor de ulike kategoriene har en noen lik oppfatning av hvor «problemet» med å få kvinner inn i slike stillinger ligger. Videre ønsket jeg at oppgaven skal være troverdig, og dette har jeg prøvd å sikre meg gjennom å intervju forskere på temaet som forhåpentligvis også sitter med samme oppfatningen som de med erfaringen.

3.5 Refleksjon over egen rolle som forsker, og eget ståsted:

Ved bruk av kvalitative metode er det viktig å se betydningen av egen rolle, og se på hvilke forutsetninger jeg selv har for å vurdere og tolke materialet. Min rolle som forsker i denne oppgaven kan gi utfordringer da jeg ikke er i den aldersgruppen hvor man søker seg til topplederstillinger (30-40 år), eller i det hele tatt kommer dit i karrieren at neste steget er å søke på en slik stilling. Det at jeg er kvinne kan være både en fordel og en ulempe; det kan være en fordel når kvinner i topplederstillinger skal intervjues mens jeg ser for meg at det kan være en ulempe når jeg skal intervju de som er involvert i ansettelsesprosessene til disse stillingen hvis de er menn. Dette fordi det kan være utfordrende for menn å kritisere kvinner og ihvertfall til en kvinne. Det er derfor ønskelig at de greier å se forbi dette og at de svarer er til hjelp for å besvare spørsmålet og ikke oppfattes som en direkte kritikk mot kvinner, altså en hjelp til å kartlegge hva det er som gjør at det er få kvinner og hva som kan gjøres for at det skal bli flere.

Forutsetningen for å vurdere og tolke resultatene kan også by på utfordringer da jeg ikke selv har barn og kan relatere til de som har barn og deres prioriteringer knyttet til det å ha barn. Den situasjonen jeg befinner meg i gjør at jeg da ikke kan relatere like mye til de som er foreldre og da omsorg for noen og en husholdning å ta vare på. Dette er videre med på å skape holdninger hos meg selv som om at kvinner tenker for mye på andre og for lite på seg selv, og at jeg har lettere for å relatere meg til de som går for en topplederstilling, som kan kreve mye tid, fremfor å kunne relatere meg til de som har barn og setter de foran seg selv. Det er viktig at jeg selv er klar over hvilke holdninger jeg som forsker i denne oppgaven stiller med tanke på hvordan jeg blir å tolke resultatene. Målet er å gi en besvarelse med ulike nyanser, og det er derfor viktig at jeg er klar på at folk er forskjellige og at folk prioriterer forskjellig ut ifra livets ulike faser, og den fasen de går gjennom.

3.7 Etiske problemstillinger:

Det at forskningen direkte berører mennesker gjennom datainnsamlingen kan by på etiske problemstillinger, og temaet likestilling kan være et intimt tema. Det er derfor viktig å ta hensyn til tre ting; retten til selvbestemmelse og autonomi, respekten for privatlivets fred og vurderingen av risikoen for skade.

Det kan tenkes at globale selskaper har etiske problemer knyttet til å ansette kvinner i topplederstillinger fordi de samarbeider på tvers av forskjellige land hvor de ikke har kommet like langt på likestillingsfronten som i Norge. Kvinners rettigheter varierer fra land til land, og innenfor ulike religioner. Der vi i har kommet langt på 200 år i Norge er det noen land hvor blant annet kultur og religion står sterkt med tanke på kvinnesynet og hvor kvinnen fortsatt blir sett på som mannens eiendom og må rette seg etter sin far eller ektemann. Kvinner under slike betingelser har vanskelig har ikke en sterk posisjon og det kan derfor være vanskelig for de å slippe til i arbeidsmarkedet. Dette fører videre til et syn på at kvinner kanskje ikke er ordentlig ledere og det kan derfor gi utfordringer for internasjonale selskaper å ansette kvinner i topplederstillinger fordi de ikke kommer til å bli respekter som leder i disse landene. Dette er en vanskelig problemstilling fordi det ikke er noe vi kan gjøre for å endre det synet de har, og vi kan ikke gå inn å bestemme hva de skal gjøre. Det er derimot en svært vanskelig situasjon; ingen vil egentlig bøye seg for den andre. Det er viktig og ansatte kvinner til å lede bedrifter som også er i disse landene hvor likestilling ikke er så aktuelt selv om dette påvirker muligheten for et godt samarbeid med bedriftens avdeling i dette landet. Videre kan det derimot oftest være enklest for bedriften å ikke ansette en kvinnelig leder fordi det er mangel på respekt for kvinnelige ledere i disse landene.

Holdninger er nok også en etisk utfordring jeg kommer til å møte på. Siden kvinnekampen har falt litt ut og nå mest er på den politiske dagsordenen er det lett å sette pekefingeren på de som står frem og snakker om ulikhetene og ønsker å skape en debatt rundt den store forskjellen av antall kvinner og menn i topplederstillinger. Ordet feminist kan være vanskelig for folk å identifisere seg med fordi de har et inntrykk av at de som er feministe er personene som er helt ekstreme: de som hater menn og mener at kvinner skal dominere verden. Denne relasjonen vi i dagens samfunn har til ordet gjør at kvinner gruer seg til å sette feminist stempelet på seg selv og det er derfor viktig å få frem hva ordet feminist innebærer nemlig at man ønsker likestilling blant kvinner og menn. Det er også viktig å legge til rette for at menn kan uttale seg om saken uten at de blir satt i et dårlig lys eller føler de dummer seg ut.

4. Drøfting og konklusjon

4.1 Resultater

Det har med bakgrunn i problemstillingen til oppgaven blitt utført intervjuer med personer i tre informantgrupper: kvinner i topplederstillinger i teknologibedrifter, personer ansvarlig for rekruttering av toppledere til teknologibedrifter og fagpersoner/forskere på dette temaet. Dette utvalget ble satt sammen for å prøve å belyse problemstillingen på best mulig måte og få et innblikk i hva de ulike informantgruppene tenker. Disse ulike gruppene ga utgangspunkt for en bred analyse og besvarelse – og resultatene fra intervjuene har blitt sammenstilt og drøftet i dette kapitlet. Betegnelsen fagpersoner dekker både personer ansvarlige for rekruttering av toppledere i teknologibedrifter og fagpersoner/forskere på dette temaet i besvarelsen.

4.1.1 Veien fra starten av arbeidslivet til toppleder.

De topplederne som har blitt intervjuet har alle en sterk faglig bakgrunn innen teknologi. Det viser seg derimot at de har brukt flere år på å komme seg i den posisjonen de er i idag som toppleder i en teknologibedrift. Etter flere år i arbeidslivet har de opparbeidet seg praktisk erfaring som etter hvert har gitt de muligheten til å stige i gradene, og de fleste har i tillegg til den praktiske erfaringen tatt fag som har gjort at de stiller enda sterkere. En av informantene mener at den tekniske jobben hun har hatt i flere år ga henne et solid fundament som hun i alle år som leder føler har gitt henne trygghet i spesielt krevende situasjoner. En annen informant sier det har vært smart at hun ikke gikk raskt inn i en lederrolle, men heller fikk jobbet med sitt fagområde og føle at hun ble ekspert på det området hun fokuserte på for å skape seg en trygghet i at det hun kan er hun god på.

Informantene har i løpet av sine stigende karrierer blitt møtt med positivitet. De har hatt ledere som har trodd på dem og som har gitt de stadig mer utfordrende oppgaver slik at de kan ble enda bedre i jobben, og etter hvert stige i gradene. Flere nevner at det er viktig å være ivrig, men også tålmodig og at det er viktig å ikke gi seg selv om det ikke lykkes første gangen.

4.1.2 Faktorer for å lykkes som toppleder i en teknologibedrift

Informantene, både de i topplederstillinger, rekrutterer og forskere er enig om at det er samme faktorer som er viktige enten det er en mann eller kvinne som sitter som toppleder i en teknologibedrift. En toppleder ønsker de er en god blanding av god faglig kompetanse, gode relasjonelle ferdigheter, gode strategiske teft, emosjonell stabilitet og høy arbeidskapasitet.

En av informantene mener at man for å lykkes som toppleder i en teknologibedrift som kvinne må forstå hovedtrekkene av hva bedriften driver med fordi man da spesielt som kvinne trenger at fagekspertisen i bedriften har tillit til deg som leder. Denne informanten mener også at man burde kunne dobbelt så mye som en mann for å bli sett på som en likeverdig leder, og at hvis man ikke er villig til å strekke seg lenger enn en mann så blir man ikke sett.

Informantene synes også i tillegg til faktorer som utgjør en god leder er viktig å tenke på at en topplederstilling er ikke for alle – verken kvinner eller menn. For å kunne tre inn i en slik rolle må man ha et bevisst forhold til hva man vil fylle livet sitt med, hvor mye tid en er villig til å ofre på jobb.

4.1.3 Kvinner i topplederstillinger og familielivet

Kvinnene har hatt barn i ulik alder når de begynte å få krevende lederstillinger. Noen har hatt barn i barnehage alder, mens andre har hatt barn i skolealder eller voksen alder. En av informantene forklarer at når hun begynte å få krevende lederstillinger var det avgjørende med en god struktur i hverdagen som gjorde at hun kunne jobbe det ekstra som krevdes om kvelden for å prestere på et høyt nok nivå i forhold til det stillingen krevde. Hun var da takknemlig for at barna var i skolealder og at hun sammen med mannen, som også jobbet fulltid, fikk til å balansere hverdagen på en grei måte.

En annen snakker om at de hadde en tøff småbarnsperiode hvor det kunne bli tidlige leveringer og sene hentinger i barnehagen. Hvor man føler på at man ikke strekker til på jobben som leder eller hjemme som mor.

En annen er av den oppfatningen av at det går fint an å kombinere en topplederstilling og familielivet, men for å gjøre dette har hun måtte prioritert bort alt annet enn nettopp jobb og familie. Dette er også det en informant snakker om, at hun har fokusert på barna og jobb – prioritert bort sitt sosiale liv for å kunne være tilstede for barna og med på de aktivitetene de har drevet med. Etter hvert som barna har blitt eldre har hun derimot funnet tid til å være sosial og kunne trene selv ved siden av den krevende jobben.

En av fagpersonene mener det at en må snakke om elefanten i rommet med tanke på kvinner i topplederstillinger og familielivet: det biologiske båndet mellom mor og barn er sterkere og derfor føler mange kvinner ikke at de ofrer noe, men at de velger bort ting som kan stå i veien for å være sammen med barna sine. Fagpersonen utdyper videre at kvinner også kanskje har en større samvittighet, større ansvarsfølelse og er mer villig til å sette sine behov til side for

andres skyld enn menn. Det påpekes at det selvfølgelig kan være store individuelle forskjeller på både kvinner og menn, men at denne tolkningen er ment på et gruppenivå.

En annen fagperson mener vi må forstå at kvinner og menn faktisk ikke er like fra naturens side. Det betyr ikke at kvinner er dårligere i topplederstillinger enn menn, da det er flere eksempler på at de behersker det utmerket, men at kvinner ofte blir påvirket av det å bli mor. En kvinne er den som går gravid, ammer, tar ut lengre permisjoner og gjerne har flere svangerskap på rad. Det kan dermed bli tøft og opprettholde sin posisjon i en topplederstilling som krever tilstedeværelse helst døgnet rundt, mye kundekontakt, oppfølging av eksterne aktører og hvor det er mye konkurranse. Det som motiverer mennesker er det som oppfattes som meningsfylt. For de aller fleste småbarnsmødre er det veldig meningsfullt å være tilstede i denne perioden av ditt barns liv, som aldri kommer tilbake. Fagpersonen peker også på at barn er noe man selv har ønsket og det for mange derfor ikke finnes noe viktigere enn å få lov til å være tilstede i ditt barns liv, og noe som igjen vil føre til at jobben kommer i andre rekker. Det nevnes også at det ofte føles som at ambisjonsnivået både til kvinner og menn reduseres i en periode etter barnefødsel og at dette er en riktig prioritering. Det stilles også spørsmål ved at hvis man ikke føler det slik etter en barnefødsel at barnet er det viktigste kanskje ikke burde valgt å få barn.

Med tanke på jobb og familie snakker flere av informantene om valgene en selv tar – hva en vil fylle livet sitt med og hvor mye tid man ønsker å benytte til jobb. Det trenger ikke være samfunnet som legger begrensninger på jobb og familieliv, men at kvinner selv tar et bevisst valg om at de ikke ønsker en slik type stilling for det er ikke dette de ønsker å fylle livet sitt med.

4.1.4 Holdninger til kvinner i topplederstillinger i teknologibedrifter

Noen av informantene i topplederstillinger i teknologibedrifter har blitt møtt med at det har blitt sådd tvil om at de er den beste kandidaten for stillingen. En av informantene ble også informert av et rekrutteringsfirma etter ansettelsen, en ansettelse med en krevende prosess for å bevise at hun var god nok for jobben, at om hun hadde vært en høy mann så hadde prosessen vært mye mindre krevende da det ikke hadde vært i tvil om at hun var den beste kandidaten.

En annen opplevde at hun var den beste kandidaten, men at sjefen mente at det ikke fantes noen interne kandidater som var gode nok for å tre inn i topplederstillingene i bedriften og at

det derfor ble hyret inn et eksternt rekrutteringsbyrå for å eksternt rekruttere noen til stillingen.

Fagpersonene ser på utgangspunktet når de snakker om holdninger til kvinner i topplederstillinger i teknologibedrifter. Utvalget er i utgangspunktet mindre da det er færre kvinner som studerer teknologi fag, noe som igjen gir færre kvinner som er ansatte i teknologibedrifter, og dermed et mindre utvalg å rekruttere kvinner til disse topplederstillingene fra. De mener også at flere kvinner blir ledere i offentlig sektor da det er flere kvinner der, og at lederstillinger i en offentlig sektor i forhold til en privat er mer regulert og har fokus på denne jobb/hjem-problematikken. Det at det er fokus på denne jobb/hjem – problematikken gjør at kvinner kan ha slike stillinger uten å måtte ofre familie og fritidsliv.

I forhold til hindringer nevnes det at kvinner har en tendens til å være mer beskjedne på egne ferdigheter, mindre konkurranseorientert og mer opptatt av å være «gode nok» før de påtar seg ting enn menn som gruppe.

4.2 Drøfting

Søker man på kvinnelige toppledere på Bisys kommer det opp 47 treff. Helt fra 1999 til 2018 har det blitt skrevet avhandlinger som omfatter dette temaet fra forskjellige vinkler.

Spørsmålene som går igjen er hvem er kvinnen med makt, kvinners karrierevalg, hvorfor mannsdominans og da hva som gjør at kvinner ikke kommer til topplederstillinger. Det er spennende å se at rapport etter rapport blir lagt frem om temaet uten noen stor form for endringer.

4.2.1 Informantenes vei til topplederstillinger i bedrifter vs. Korn Ferry-studien

I Korn Ferry-studien har de kommet fremt til 7 punkter de mener er avgjørende for å lykkes som toppleder. Det første er læringsevne hvor de mener en at evnene til å lære fort og benytter seg av den nye tilegnete kunnskapen er viktig i fremtidige ukjente situasjoner. Dette er det motsatte av hva de kvinnelige topplederne i denne studien har forklart. De har sett at for å lykkes må de ha vært tålmodig og tilegnet seg kunnskap i praksis over tid før de blir ansett som en kandidat for topplederstillingen. Det andre er kritiske erfaringer som går på at vedkommende har tidligere erfaringer med å løse vanskelige problemer som leder. Dette er noe informantene i denne studien også har erfart gjennom tiden. Jo flere utfordrende oppgaver de har fått før de trådte inn i topplederstillingen, jo mer tillit har de hos de andre i teknologibedriften. Som resultatene viser synes de også at det at de har hatt flere utfordrende

oppgaver har gjort de bedre, og mer trygg på sitt fagfelt noe som igjen gjør det til en stødig leder. Det tredje punktet i Korn-Ferry studien er selvinnsikt. Informantene i studien gir et inntrykk av at de har en god selvinnsikt – vet hva de ansatte krever av dem og hva de krever av sine ansatte. Det fjerde punktet er lederegenskaper hvor positiv innflytelse er en av de viktigste egenskapene. Dette er en egenskap som ikke blir nevnt i hva man forventer av en god leder i spørsmålet til informantene. Det nærmeste man kommer er gode relasjonelle ferdigheter. Er dette fordi at det å ønske seg en positiv leder gir et feminint inntrykk av en leder eller ikke er et godt nok ord når man skal bevise at man både som en toppleder, en rekrutteringsperson eller fagperson at man vet hva som kreves av en person i denne typen stilling? Det femte punktet er at toppledere som lykkes motiveres mer av ledergjerningen i seg selv enn prestisje og høyre lønn. Dette er noe informantene er inne på når de trekker frem at vi mennesker motiveres av det som føles som meningsfylt. Hva som er meningsfylt i livet varierer nok fra individ til individ og hvor man er i livet. Som fagpersonene snakket om er ofte det mest meningsfylte i livet etter en fødsel å være foreldre og få oppleve småbarnsperioden, og det å skulle gå på jobb å lede en teknologibedrift kanskje ikke er det største fokuset. Det sjette punktet er god resonneringsevne, og det bekrefter intervjuobjektene i oppgaven. De vet at de må ha gode resonneringsevner – gjerne som folk har kunnskap til, de andre i bedriften vet at du kan og dermed har den tilliten at du klarer å løse de vanskelige oppgavene som leder. Det syvende og siste punktet i Korn Ferry-studien er å håndtere egen avsporingrisiko. Dette kommer det frem av informantene at de har vært veldig flinke til å tenke på. Den ene informanten snakket om at hun måtte prioritere bort alt annet enn familie og jobb i småbarnsperioden fordi hun ved å kun konsentrere seg om disse to oppgavene kunne strekke til på begge plassene. Hadde hun derimot valgt å bruke kveldene til å være sosial istedenfor å få unnagjort den jobben hun følte det krevdes av henne som leder, hadde hun havnet i et adferdsmønster som ikke er fordelaktig for henne som leder og kunne ha blitt tolket som en mindre egnet leder. (10)

4.2.2 Metaforen glasstak

Det kommer frem et glasstak av besvarelsen til informantene, som betegnelsen i Aftenposten har rett i at de hindrene som er der som kalles glasstak er vanskelig å definere og ikke mulig å bevise. Informantene snakker om at de føler de må prestere bedre enn menn for å kunne bli sett på som en egnet kandidat til stillingen, og har følt seg oversett når det skal ansettes en ny leder fordi de ikke er en mann. Betegnelsen i Aftenposten sier også at glasstaket er knyttet til at menn har definisjonsmakten over hvilken kompetanse og hvilke kvaliteter som verdsettes

og at det er menn som bestemmer over forfremmelser. Dette viser studien ikke er riktig – både basert på det intervjuobjektene svarer og det studien «Science faculty's subtle gender biases favor male students» sier. Uavhengig av kjønn favoriserer vi menn til stillinger fremfor kvinner. Dette er noe kvinner selv kjenner på og noe intervjuobjektene indirekte sier noe om når de snakker om at kvinner gjerne velger familielivet fremfor arbeidslivet. Ved å gi et svar i den retningen kan det oppfattes som at man tenker at en mann er best egnet for en stilling da han ikke kommer til å gå gravid, amme eller jobbe deltid for å få familien til å gå rundt på hjemmebane. Holdninger om at kvinnen er den som skal passe på hjemmet og er følelsesmessig mer knyttet til det å føle på å måtte ta seg av barna.

4.2.3 Karriere og familie

I artikkelen til G. Bjaalid får man kjennskap til en kvinne som kjenner på tidsklemma og som føler hun snart må velge mellom familien og karrieren. Hun trekker frem at hun ønsker å trappe ned stillingen sin for å gi familien en bedre hverdag, men bekymrer seg over at dette kan prege karrieren hennes over lang tid. Hun innrømmer selv at hun og andre kollegaer har snakket ned kandidater til stillinger fordi de har jobbet redusert en periode.

Denne kvinnen er med på å peke på det som er veldig vanskelig – vi vil at kvinner skal være i topplederstillinger og ha like tidkrevende og utfordrende jobber som en mann. Det forventes derimot at det er kvinnen som skal trå til når tiden ikke strekker til med tanke på familien og være den som stiller opp, men man ser samtidig ned på de kvinne som ikke får til å balansere det å ha en familie og en karriere. I studien til Amble og Gjerdberg fra 2009 kommer det frem at kvinnelige toppledere møter kritikk fra omverdenen for måten de håndterer morsrollen på.

Kritikk fra omverdenen for måten de håndterer morsrollen på er nok det hardeste kritikken en kan få når man har valgt å få barn. Det er derfor grunn til å spekulere i om det er kvinner selv som holder igjen kvinner? Lager andre kvinner glasstak for seg selv og andre kvinner?

Hvorfor er det slik at hvis en mor ikke møter opp til felles frokosten med foreldre i barnehagen møter hun kritikk, men hvis far ikke møter opp på grunn av jobb er det ingen som kritiserer? Hvorfor er det også slik at når kabalen ikke går opp hjemme forventes det at det er kvinnen som trapper ned på sin jobb for å ta enda mer ansvar hjemme? Hvorfor er vi så flinke til å kritisere kvinner med tanke på karriere og familie, mens vi sjeldent kritiserer menn som gjerne har en enda mer krevende jobb og prioriterer familien mindre?

4.3 Konklusjon.

Bakgrunnen for oppgaven sier at i teknologiske bedrifter og i arbeidsmarkedet generelt skal kvinner og menn kunne stille likt da de begge har samme mulighet til å ta de samme utdannelsene og opparbeide seg den samme kunnskapen. Det derimot bakgrunnen for oppgaven, teorien og resultatene viser er derimot at dette ikke stemmer. Noen kvinner føler de må jobbe dobbelt så hardt som mennene for å kunne posisjonere seg slik at de blir kandidater for topplederstillingene i teknologibedrifter. Mens de som ansetter og fagpersoner snakker om at kvinner velger familielivet i deler av livet – som er helt greit, men som gjør at de havner utenfor i karrierelivet. Det snakkes mye om at det er et glasstak man ikke kan sette ord på for kvinner på vei mot topplederstillinger – det som kan være et resultat av denne studien er at man ser at de kvinnene som virkelig ønsker å gå inn i disse topplederstillingene ikke nødvendigvis ønsker å gå inn i disse stillingene så tidlig som mulig i karrieren. De avventer karrieren, er takknemlig for de mulighetene de får og opparbeider seg mye praktisk kunnskap før de er klar for å gå inn i en topplederstilling. Denne tålmodigheten kan tenkes at det også henger sammen med det en informant snakket om; at foreldre burde prioritere barna sine når de er små. Det er kanskje det en del kvinner gjør når de kaller seg selv tålmodig? De avventer småbarnsperioden, og opparbeider seg den kunnskapen som gjør at de er den best egnede kandidaten når barna er gammel nok til å gå på skolen og har fått gode rutiner. Noe som igjen kan gjøre at de får en god struktur på hverdagen som gir rom for at kvelden kan benyttes til å utføre det arbeidet man føler man må gjøre for å strekke til i stillingen.

Så er det hindringer eller andre prioriteringer som er grunnen til at få kvinner velger å bli toppledere i teknologibedrifter?

Noen føler på det at hvert individ velger selv hva de vil fylle livet sitt med, hvor mye tid de ønsker å benytte på jobb og de tar et bevisst valg om å ikke tre inn i en slik type stilling fordi dette ikke er det de ønsker og ikke er det som gir livet deres mening.

For andre kan det nok være hindringer som stopper kvinner da de gjerne må bevise mer enn menn før de får tre inn i rollen som toppleder for en teknologibedrift. De må gjerne være tålmodige og bruke god tid på å etablere seg i bedriften, og da kan man lure på hvor lenge man orker å prøve å bevise at man er like god som en mann? Hindringene ligger ikke for alle i at de må jobbe hardere, være mer tålmodig eller bevise mer enn menn for å velge å tre inn i en stilling som toppleder i teknologibedrift, men i at de som en kvinne med det familielivet, deres egen samvittighet og hva andre synes om de ikke føler at de strekker til og de føler et

større ansvar for familien enn mannen. 43 % kvinner jobber deltid mot 13 % menn. Er det plass til en kvinnelig toppleder i en teknologibedrift som ønsker å jobbe deltidsstilling?

Referanseliste:

- 1: Silvija Seres «Likestilt toppledelse: Tenk nytt om livets faser!» 21.01.16
<http://www.aftenposten.no/meninger/kronikk/Likestilt-toppleidelse-Tenk-nytt-om-livets-faser-Silvija-Seres-11462b.html>

- 2: Silvija Seres «Tenk nytt for å få kvinner inn i ledelse av teknologibedrifter» 12.02.17
<http://www.aftenposten.no/meninger/kronikk/Kronikk-Tenk-nytt-for-a-fa-kvinner-inn-iledelsen-av-teknologibedrifter--Silvija-Seres-615162b.html>

- 3: Ingebjørg Dolve, Janne Grønningen. «Kvinner og menn – før og nå, hvor langt har vi kommet? - Et hefte om likestilling, likebehandling, rettigheter og muligheter» 2012
<http://www.digibiblioteket.no/files/get/KSE/Kursheftet%20om%20likestilling.pdf>

- 4: Elisabeth Lønnå «Den nye kvinnebevegelsen i 1970-årene» 2003
http://www.kampdager.no/arkiv/organisering/nybevegelse/artikkel_lonnaa.html

- 5: Wikipedia «Likestillingsloven» 26.02.17
<https://no.wikipedia.org/wiki/Likestillingsloven>

- 6: Barne- og likestillingsdepartementet «Lov om likestilling mellom kjønnene (likestillingsloven)» 21.06.13
<https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2013-06-21-59>

- 7: Statistikk sentralbyrå «Fakta om likestilling» 17.03.17
<https://www.ssb.no/befolkning/nokkeltall/likestilling>

8: Paul Jostein Aure «Ingen kvinner søkte på teknologiledelse ved NTNU» 13.04.13

<http://trondheim24.no/nyheter/ingen-kvinner-vil-bli-teknologi-ledere/>

9: Paul Jostein Aure «Ingen kvinner søkte på teknologiledelse ved NTNU» 13.04.13

<http://naeringslivsavisa.no/teknologi/ingen-kvinner-vil-bli-teknologi-ledere/>

10: Sverre Holen «Å rekruttere nye toppledere er risikosport» 19.11.15

<http://blogg.interimleder.no/a-rekruttere-ny-toppleder-er-en-risikosport>

11: Hilde Haugsgjerd «Et glasstak, men i familien?» 03.01.2017

<https://www.aftenposten.no/meninger/kommentar/i/RxgG8/Et-glasstak-men-i-familien>

12. D.L. Corsun, W.M. Costen «Is the glass ceiling unbekable?» Mars 2001

13. B.M. Bass, B.J. Avolio "Shatter the Glass Ceiling: Women May Make Better Managers" Winter 1994

14: Ellen Sandum «Glasstaket er et faktum» 14.01.2014

<http://kifinfo.no/nb/2016/05/glasstaket-er-et-faktum>

15: Corinne A. Moss-Racusin, John F Dovidio, Victoria L. Brescoll, Mark J. Graham and Jo Handelsman. 09.11.2012

<https://www.pnas.org/content/109/41/16474.full>

16: Live Marie Tofte Sundby «Kvantitative og kvalitative metoder» 17.09.12

<http://ndla.no/nb/node/93376?fag=52293>

17: Wikipedia «Utvalg (statistikk)» 28.02.17

[https://no.wikipedia.org/wiki/Utvalg_\(statistikk\)](https://no.wikipedia.org/wiki/Utvalg_(statistikk))

18: Lær.no «Undersøkelse» 2017

<https://www.lær.no/tagger/undersokelse>

19: Tove Thagård, Gerd Lilledahl, Atle When Hegnes, Tone Opdahl, Henrik Givær, Finn Joahnsen «Kvalitativ metode» 2000

<http://www.giaever.com/sosiologi/KM.htm>

20: Kirsti Malterud «Kvalitative metode i medisinsk forskning – forutsetninger, muligheter og begrensninger» 20.10.02

<http://tidsskriftet.no/2002/10/tema-forskningsmetoder/kvalitative-metoder-i-medisinsk-forskning-forutsetninger-muligheter>

21: Sirianne Dalhum «Validitet» 04.09.15

<https://snl.no/validitet>

22: Sigurd Tønnessen «Reliabilitet» 11.10.16

<https://snl.no/reliabilitet>

ha mer tid til familien - frykter det vil gå ut over karrieren

Firebarnsmoren sliter med å få hverdagen med stor familie og krevende jobb til å gå opp. Hun vurderer å ta en pause fra karrierejaget, men frykter konsekvensene.

AV GUNHILD BJAALID

PUBLISERT 19.02.2018 - OPPDATERT 25.02.2018 14:02

GI OSS TILBAKEMELDING PÅ DENNE ARTIKKELEN.

*Jeg er i ferd med å gi opp.
Jeg og mannen min har
begge tidkrevende jobber.
Det er lange dager og en god
del reising. Samtidig har vi
stelt det i stand slik at vi har
fire barn. Den yngste er to
år. Den eldste ni. Jeg forstår
at tidsklemma ikke er en ny
problemstilling. Men at
dette skulle være så
vanskelig, føles som et
nederlag.
Mange av vennene våre
sliter med det samme.
Enkelte har tatt*

konsekvensen og trappet ned. Jeg vil gjerne ta grepene som kan gi oss en bedre hverdag, men jeg vet ikke om jeg tør. Jeg frykter det vil prege karrieren min lenge. Selv kjenner jeg ingen som har trappet ned og kommet tilbake til samme nivå. Og jeg har vært med på vurderingen av mange jobbsøkere, og da har ofte mine kolleger snakket ned kandidater som har valgt å jobbe redusert en periode. Vet du om noen som har kommet seg karrieremessig tilbake etter en slik periode? Hva gjorde de?

PS. Vi kjøper en del hjelp i hjemmet allerede. Det er derfor lite å vinne der.

ARBEIDSPSYKOLOGEN SVARER:

For det første, det er tydelig ut fra dine formuleringer at du står i et sterkt krysspress. Du åpner med å si at du er i ferd med å gi opp. Det betyr at du sannsynligvis opplever å stå i en konstant stressituasjon som har vart over lengre tid. Det er ikke bare svært uheldig, både psykisk og fysisk, det kan være direkte helseskadelig

slik at du uansett er nødt til
å handle.



ARBEIDSPSYKOLOG: Gunhild Bjaalid.

Er du i konflikt med en av dine kollegaer, eller står karrieren i stampe? **Send inn** spørsmål til psykolog Gunhild Bjaalid. Gunhild Bjaalid er psykolog og stipendiat i ledelse på Handelshøgskolen ved Universitet i Stavanger. Gunhild har bred arbeidserfaring både som klinisk psykolog og organisasjonspsykolog. Hun har jobbet med å gjennomføre store medarbeiderundersøkelser, lederveiledning og konflikthåndtering i forskjellige organisasjoner over flere år.

Ifølge OECD og FN er Norge verdens mest likestilte land. Og vi har en rekke støtteordninger som skal gjøre det fullt mulig å kombinere karriere og familieliv.

VG+: **Åshild (39) tilbake tre dager etter at hun fødte Johannes**

Aftenposten har foretatt en rundspørring om fordeling

av kvinner og menn i
topplederstillinger i
forskjellige sektorer, og om
de hadde familie og barn. Et
overraskende funn var at
kvinnelige toppledere i
større grad enn sine
mannlige kolleger hadde
barn.

Toppsjef Aase Aa.

Lundgaard: - Fødsler bremser karrieren til kvinner

Forsker Mari Teigen ved
Institutt for
samfunnsforskning mener
disse tallene bekrefter at
den nordiske
velferdsmodellen legger
godt til rette for familieliv.

I topplederstillinger har en
ofte fleksible
arbeidstidsordninger, mye
autonomi over
arbeidsoppgaver og når en
utfører dem,
hjemmekontor,
støttefunksjoner, god
økonomi og dermed
muligheter for hjelp i
hjemmet. Dette gjør at
kvinner (og menn) kan
kombinere
topplederstillinger med et
familieliv.

Amble og Gjerdberg (2009)
ved
Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) gjorde en
undersøkelse blant 109
kvinnelige ledere, mange av
disse rapporterte til tross
for stor støtte på
hjemmebane at de
opplevde at måten de taklet
morsrollen på, ble utsatt for
kritikk fra omverdenen.

Arbeidspsykologen

**svarer: Mannen min er
snart utbrent - hva gjør jeg?**
«Tårnfrid-stempelet» (Otto
Jespersens karikerte
karrierекvinne) satt løst, og
da spesielt fra andre
kvinner. I et av verdens
mest likestilte land er nok
ikke dette noe mannlige
toppledere er nødt å
forholde seg til så ofte.

Hvis en ser til hvor mange
som samlet sett tar høyere
utdanning, er det flere
kvinner enn menn, mens
totalt er det færre enn en av
fem ledere som er kvinne,
og de aller fleste kvinnelige
ledere er mellomledere i
offentlig sektor.

**VG+: Livet som toppleder
har sin pris**

Syv av ti jusstudenter er
kvinner, mens ni av ti
partnere i de store
advokatfirmaene er menn.
Åtte av ti kommuneansatte
er kvinner, mens bare to av
ti rådmenn er kvinner.



Selv om kvinner i Norge tar høy utdanning, og vi har gode støtteordninger for likestilling og muligheter til å få barn, så velger allikevel mange kvinner ikke å ta

steget helt opp i ledende stillinger. Årsakene til dette bildet er nok sammensatt. Forskerne Lyng og Halrynjo (2010) ved AFI mener at menn og kvinner i utgangspunktet er like ambisiøse, men at det store veiskillet kommer med foreldreskap. Fedre avanserer, mødre forblir i lavere stillinger. Og de hevder at for hvert barn øker forskjellene. Ifølge disse forskerne opplever kvinnene, slik som du også beskriver, en sterk konflikt mellom å være A-lagsspillere på jobb og gode mødre.

Enten det skyldes biologiske eller samfunnskulturelle årsaker så oppleves det muligens verre for kvinner å ikke kunne putte barna til sengs om kvelden, ikke rekke sangsamlingen midt i arbeidstiden på skolen eller Lucia-toget i barnehagen. Og hvis de skal være villige til å ofre noe av dette, må det i alle fall være for en jobb som betyr mye for dem. Det finnes som nevnt aller flest kvinnelige ledere i mellomlederstillinger i

offentlig sektor. Ifølge Amble er det mye tøffere å være mødre i mellomlederstillinger enn topplederstillinger. Dette er fordi de ikke har samme status, frihet eller støtte som toppledere. Hvis jobbkravene er høye, mens jobben oppleves kun som passe meningsfull eller givende, og med lav grad av selvstyre og frihet knyttet til arbeidsoppgaver eller arbeidstid, vil nok suget fra familien bli sterkere enn suget fra jobben for flere kvinner.

VG+: Mor har ikke samvittighet til å bygge karriere

Barn har stort behov for å bli sett, hørt og elsket, føle at de er sentrum i universet, om enn for en liten stund. Det å alltid bli hentet sist i barnehagen, eller aldri ha sine til stede på skoletilstelninger, kan sammen med mange andre mer dagligdagse opplevelser av å ikke ha høyeste prioritet gjøre noe med barnets selvtillit.

Muligens er jeg blitt litt preget av mine år som

psykolog i
barnepsykiatrien, hvor jeg
har sett mange eksempler
på hvilke negative
konsekvenser det kan føre
til å aldri ha fått
opplevelsen av å ha blitt
prioritert som barn. Dette
gjelder barn fra forskjellige
samfunnslag, og med
foreldre i en rekke
forskjellige typer jobber.
Barn trenger mye tid med
sine foreldre, ikke kun
«kvalitetstid». Du skriver at
*dere har stelt det til slik at
dere har fire barn*, men det
er et valg dere har truffet,
og en gave dere har fått. Da
må dere sammen
bestemme dere for hvordan
dere skal løse denne
familiesituasjonen slik at
den blir bra for alle parter.
Hvis du velger å være den
som trapper ned for en
periode, så vil du nok
oppleve at selv om enkelte
muligheter vil seile forbi en
periode, så finnes det alltid
nye muligheter for dyktige
og arbeidsomme folk.
Forskning på
arbeidsmotivasjon tyder på
at det finnes visse sentrale
faktorer for å ha et godt
arbeidsliv. Det er å oppleve
jobben som meningsfull

med mulighet for å se at jobben en utfører, betyr noe for andre mennesker. Det er å ha et godt forhold til sine kolleger og få sosial støtte på det en gjør. Det er også å ha en høy grad av frihet og autonomi der ens kompetanse er betydningsfull.

Kanskje må vi omdefinere hva som skal til for å ha en såkalt god karriere, kanskje er det heller det å ha en jobb som fyller flest mulig av disse primære psykologiske behovene, og som samtidig gir en mulighet til å være til stede for ens nærmeste, noe både kvinner og menn bør strebe etter!

[Gi oss tilbakemelding på denne artikkelen.](#)


Følg VG+ på Facebook

FORRIGE SAK: **USAs dyreste sted å bo: Hjemløs i Silicon Valley**

NESTE SAK: **Hvilket kampfly er best? Gripen mot F-35**



VG+ UTGIS AV VERDENS GANG AS