

OSLOMET

Adrian Lindstad & Ingrid Nicolaisen

Hit, men ikke lenger?

**En studie om mangelen på kvinnelige toppledere i
finansbransjens private sektor.**

Masteroppgave våren 2021

OsloMet – storbyuniversitetet

Handelshøyskolen (HHS)

Masterstudiet i økonomi og administrasjon

Forord

Denne masteroppgaven er skrevet ved OsloMet som avslutningen på masterstudiet i økonomi og ledelse. De siste to årene har vi spesialisert oss med hovedprofil i strategi, organisasjon og ledelse, og denne oppgaven vil handle om tema innenfor dette emnet. Vi har nå hatt fem lærerike år som studenter, og denne oppgaven markerer slutten på en veldig fin tid.

Det siste året har vært svært spesielt. COVID-19 har gjort sitt for å gjøre arbeidet ekstra utfordrende. Universitet og høyskoler har holdt stengt, det har vært vanskelig å møtes, og naturligvis ble det ikke enklere da vi skulle komme i kontakt med respondenter og informanter til vår datainnsamling.

Mangelen på kvinnelige toppledere er et tema vi begge har interessert oss for, og det var med stor nysgjerrighet og interesse vi startet med oppgaven på nyåret. Vi har hatt tidlige morgener, seine netter og utallige diskusjoner før vi i dag sitter her med den ferdige utgaven.

Optimismen og motivasjonen har som alltid gått i bølgedaler, men vi var alltid trygge på at vi ville komme i mål og lande på beina til slutt.

Vi vil rette en stor takk til vår veileder Aagoth Elise Storvik som har bidratt med tilbakemeldinger på arbeidet vårt underveis i prosessen. Også Erik Døving som bidro med tilbakemeldinger på analysene våre fortjener en takk. I tillegg må informantene og respondentene våre rettes en stor takk. Uten deres bidrag ville ikke oppgaven vært mulig å gjennomføre. Venner og familie som har bidratt med motivasjon og positivitet må også nevnes.

OsloMet

Oslo, 15. juni 2021.

Adrian Lindstad

Ingrid Nicolaisen

Sammendrag

Mangelen på kjønnsbalanse i toppledelsen i privat sektor har vært et mye omtalt tema i lang tid. Vi vil i denne studien ta for oss finansbransjen og komme med et bidrag til debatten rundt kjønnsgapet på toppledernivå. Vårt formål var å undersøke hva mangelen på kvinnelige toppledere skyldes. Er kvinner mindre ambisiøse med tanke på å få seg en topplederjobb sammenlignet med menn? Er familieforpliktelser et større problem for kvinner enn for menn? Forventer kvinner å bli diskriminert, eller blir de faktisk diskriminert?

Tidligere forskning på området har stort sett blitt gjennomført i offentlig sektor i finansbransjen. Her har det ikke blitt konstatert gap i ambisjonsnivå, tvert imot er likheten mellom kjønnene slående. Det blir ikke avdekket diskriminering som kan forklare underrepresentasjonen av kvinnelige ledere. Storvik (2005) konkluderte blant annet med at den lave andelen kvinnelige ledere må sees på som et etterslep av prosesser langt tilbake i tid. Det vil bli interessant å se om den samme problematikken er gjeldende nå, mer enn 15 år senere.

Vi har benyttet oss av både kvalitativ og kvantitativ metode i denne studien, med et teoretisk rammeverk som har dannet grunnlaget for utformingen av våre hypoteser. For å teste hypotesene har vi innhentet data fra totalt 351 respondenter som er ansatt på ulike stillingsnivåer i finansbransjens private sektor. Vi har gjennomført korrelasjons- og regresjonsanalyser samt kjikvadrat-tester for å analysere funnene våre. I tillegg har vi gjennomført fire intervjuer med ledere fra bransjen for å få litt dypere innsikt i alt fra rekrutteringsprosesser, deres tanker om kjønnsdiskriminering i bransjen og hva de tror er årsaken til den manglende kjønnsbalansen på toppledernivå.

Hovedfunnene i studien viser oss at årsaken som forventet er sammensatt. Kvinner har tilsynelatende et noe lavere ambisjonsnivå enn menn når det kommer til å bli toppledere, spesielt når barn og familieliv blir en faktor. De forventer også i større grad å bli diskriminert, noe som også kan være en årsak til at de vegrer seg for å søke topplederjobber.

Innholdsfortegnelse

Forord	2
Sammendrag.....	3
1.0 – Innledning	6
1.1 – Hvorfor bør forskningen oppdateres?	6
1.2 – Tidligere forskning.....	7
1.3 – Avgrensninger	9
1.4 – Oppgavens struktur	10
2.0 – Teoretisk rammeverk	11
2.1 – Rekruttering.....	11
2.2 – Kjønn og lederstil.....	12
2.3 – Tilbuds- og etterspørselsforklaringer	14
2.3.1 - Tilbudsforklaringer.....	14
2.3.2 – Etterspørselsforklaringer.....	21
3.0 – Metode.....	26
3.1 - Valg av metode	26
3.2 – Kvalitativ metode	27
3.2.2 – Intervjuguide	28
3.4 – Forskningens kvalitet	31
3.5 – Databehandling og analyse.....	33
4.0 – Resultater	36
4.1 – Presentasjon av kvalitative funn.....	36
4.1.1 – Informantenes bakgrunn	36
4.1.2 – Rekruttering	37
4.1.3 – Kjønn og lederstil.....	39
4.1.4 – Tilbuds- og etterspørselsforklaringer.....	41
4.1.5 – Oppsummering av funn	45
5.0 – Analyse av kvantitative funn.....	46
5.1 – Presentasjon av respondentene.....	46
5.2 – Deskriptiv statistikk.....	46
5.2.1 – Kjønn	46
5.2.3 – Utdanning.....	47
5.2.4 – Stillingsnivå	48
5.2.5 – Sivilstatus og barn.....	49
5.3 – Korrelasjonsanalyse	49

5.4 – Hypotese 1	50
5.4.1 – Regresjonsanalyse.....	53
5.5 – Hypotese 2.....	55
5.5.1 – Regresjonsanalyse.....	58
5.6 – Hypotese 3.....	60
5.6.1 – Regresjonsanalyse.....	60
6.0 – Diskusjon.....	63
6.1 – Rekruttering.....	63
6.2 – Kjønn og lederstil.....	64
6.3 – Hypotese 1.....	65
6.4 – Hypotese 2.....	67
6.5 – Hypotese 3.....	70
7.0 – Konklusjon.....	72
7.1 – Begrensninger til studiet og videre forskning	73
8.0 – Referanser	74
Vedlegg 1: Informasjonsskriv	80
Vedlegg 2: Intervjuguide.....	81
Vedlegg 3: Spørreundersøkelse.....	82

1.0 – Innledning

Norge er blant de landene i verden med høyest andel kvinnelige yrkesaktive i arbeidsmarkedet. Andelen kvinner av den totale arbeidsstyrken i 1970 sammenlignet med 2019 var henholdsvis 35% og 47% (bufdir, 2020). World Economic Forum publiserer årlig en global kjønnsrapport som brukes som en indeks for å måle likestilling. Her ligger Norge gjennomsnittlig på topp 3, med en tredjeplass i 2020 bak Island og Finland. Regjeringen har hatt stort fokus på å fremme kvinner i ledelsen, dette gjelder spesielt i mannsdominerte yrker og bransjer. Flere studier viser nemlig at andelen kvinner synker med stigende ledelsesnivå (Barsh og Yee, 2012).

I 2005 vedtok Stortinget en lov om minimumsrepresentasjon på 40% av hvert kjønn i alle Allmennaksjeselskap (ASA) innen utgangen av 2007 (bufdir, 2021; Allmennaksjeloven, 1999). Som følge av dette ble mange kvinner “kvotert” inn i styrever, men for å slippe dette var det en del bedrifter som heller omorganiserte selskapene sine fra ASA til AS (Teigen, 2015).

Flere bedrifter legger frem at de jobber mot en 50/50 kjønnsbalanse i toppledelsen. Vi ser også at kvinner aktivt blir anbefalt å søke i stillingsannonser, interne utlysninger osv. De siste tiårene har kvinner overtatt flere lederroller i store og små bedrifter, men til tross for at andelen kvinner i lederroller har hatt en jevn økning, er 8 av 10 administrerende direktører fremdeles menn (bufdir.no, 2020).

1.1 – Hvorfor bør forskningen oppdateres?

Bakgrunnen for at vi valgte dette temaet, var først og fremst at vi var nysgjerrige på hva som er årsaken til mangelen på kvinnelige toppledere i Norge, til tross for en stabil økning av kvinnerepresentasjon på mellomledernivå. Det finnes allerede en god del forskning knyttet til menns stadige «overtak» på topplederrollen, men den omfattende forskningen er basert på offentlig sektor. Vi mener derfor at forskningen bør suppleres med mer data fra privat sektor. Det kan definitivt være lønnsomt for privat sektor å ha kunnskap om dette til fremtidige ansettelser og rekruttering.

Vi vil bruke Halrynjo & Fekjærs rapport fra 2020 som bygger på en spørreskjemastudie som kartlegger karriere og omsorgsansvar blant økonomer i Norge. Før denne rapporten ble lagt frem, er den mest sammenlignbare og omfattende forskningen innenfor dette temaet 15 år

gammel. Siden dette har mye skjedd i likestillingsdebatten i Norge. Vi har blant annet hatt en partiledergroupe bestående av 75 % kvinner og fristen for lovkravet knyttet til kjønnsrepresentasjon i Allmennaksjeselskap er utløpt. På grunn av de kontinuerlige fremskrittene vi har hatt knyttet til kjønnsbalanse og likestilling de siste 20 årene, mener vi at forskningen på dette temaet bør oppdateres.

På bakgrunn av både hvilken sektor, samt hvilken tid forskningen er utført på, mener vi at en oppdatering trengs. Målet vårt er derfor å bidra til den empiriske forskningen ved å se nærmere på hva som er årsaken til mangelen på kvinnelige toppledere i finansbransjen i Norge.

1.2 – Tidligere forskning

Det finnes lite tidligere forskning på finanssektoren i Norge som er direkte sammenlignbart med det vi nå skal forske på. I finansbransjens private sektor som vi nå skal konsentrere vår forskning om, har forskningen stort sett uteblitt. Det finnes tall på hvordan kjønnsfordelingen er, også i privat sektor, men for oss er det mer interessant å finne ut hvorfor kjønnsfordelingen er nettopp slik den er.

I offentlig sektor har det derimot vært gjort en god del forskning på området. Blant annet av Storvik (2000, 2002, 2005, 2006). Vi benyttet oss av Storviks studie fra 2005 da vi utformet vår egen spørreundersøkelse, blant annet for å replisere enkelte spørsmål for at vi skal ha muligheten til å sammenligne resultatene i etterkant. Storviks undersøkelse «Kjønn, ledelse og rekruttering i staten» fra 2005 konkluderte med at kvinnelige ledere var like karriereorienterte som mannlige ledere. Det var ingen kjønnsforskjeller på ønsket om å bli toppleder, eller andre opprykk for den del. Det var heller ingen forskjell i antall arbeidstimer, og familie synes ikke å begrense kvinnenens ambisjoner mer enn hva tilfellet er for menn. Faktisk oppga 11% av mennene som ikke ønsket å bli toppleder at de ville prioritere familien istedenfor, mens det bare var 5% av kvinnene som svarte det samme. Mangelen på kvinnelige ledere har ofte vært forklart med forhold knyttet til kvinnene selv, og dette er derfor en av våre hypoteser: At kvinnenens ambisjonsnivå er lavere enn menns når det gjelder topplederstillinger, og at de derfor er underrepresentert. Storvik konkluderer med at dette ikke er tilfellet når det gjelder mannlige og kvinnelige ledere i staten, men tvert imot at likheten i kvinner og menns prioriteringer er slående.

Vår andre hypotese er at kvinner søker sjeldnere på stillinger enn menn fordi de forventer å bli diskriminert. Storvik (2005) finner at 50% av kvinnene og 30% av mennene mener at kvinner møter hindringer som menn ikke møter på veien mot topplederstillinger. Dette ble oppgitt å være en form for diskriminering (Storvik, 2002). I tillegg nevnes det at den lave kvinneandelen i topplederstillingene er et resultat av prosesser som ligger 30-40 år tilbake i tid. Dette underbygges også av at andelen kvinner i ledelsen er høyere jo yngre alderskull en ser på. Hvis dette er tilfellet vil vi regne med å se en markant endring i dag, da det har gått over 15 år siden Storviks undersøkelse. Storviks endelige konklusjon er at den lave andelen kvinnelige ledere i staten må sees på som et etterslep av prosesser som ligger tilbake i tid (f.eks. utdanningsvalg), men også som et resultat av at kvinner sjeldnere søker seg til lederstillinger uoppfordret.

Den siste hypotesen vi har er at kvinner faktisk blir diskriminert ved ansettelse. Storvik (2005) konkluderer med at heller ikke dette er tilfellet i staten. Uansett nivå oppfordres kvinner like ofte som menn til å søke lederstillinger, og det finnes heller ingen signifikante forskjeller når det gjelder i hvilken grad de har blitt kontaktet av rekrutteringsbyråer. Kvinner tilbys også like ofte og like mange stillinger som menn når de søker. Konklusjonen blir at heller ikke dette kan forklare underrepresentasjonen av kvinnelige ledere. Hvorledes dette forholder seg i privat sektor vet vi ikke noe om.

Vi har nå gått igjennom generell informasjon knyttet til kjønnsforskjeller i toppledelsen. For å bygge på dette vil vi diskutere om det faktisk er noen forklaring på hvorfor det er færre kvinner i toppledelsen, til tross for den høye andelen kvinner på mellomledernivå. Dersom like mange kvinner som menn hadde søkt på topplederstillinger, vil det være logisk at flere kvinner kaprer stillingene på bakgrunn av at en gjennomsnittlig kvinne er 100% kvalifisert for en stilling de søker på, sammenlignet med menn som er 60% kvalifisert (Mohr, 2015). Vi ønsker derfor å finne ut hvorfor andelen kvinnelige toppledere ikke øker i takt med den totale andelen kvinnelige ledere i markedet. Vi vil begrense oppgaven til å studere hva mangelen på kvinnelige toppledere kan skyldes.

Vi har derfor formulert følgende problemstilling:

Mangelen på kvinnelige toppledere: skyldes det lavere ambisjonsnivå, mer omfattende familieforpliktelser, forventninger om diskriminering eller er glasstaket reelt?

Hypotese 1:

Kvinner har lavere ambisjoner om å få en topplederrolle sammenlignet med menn.

Hypotese 2:

Kvinner unngår å søke på topplederstillinger fordi de har en forventning om å bli diskriminert.

Hypotese 3:

Glasstaket er reelt og kvinner opplever reell diskriminering sammenlignet med menn.

1.3 – Avgrensninger

Vi har utført utredningen med respondenter hovedsakelig fra tre ulike finanskonsern i privat sektor. Tidligere studier har hovedsakelig blitt utført med respondenter fra offentlig sektor, så her fant vi et gap som burde fylles. Forskjellene på privat og offentlig sektor er mange, blant annet formaliteten rundt ansettelse og rekruttering. I offentlig sektor reguleres ansettelsesprosesser av Lov om statens tjenestemenn, mens i privat sektor reguleres de av arbeidsmiljøloven. I offentlig sektor er det krav om offentliggjøring av søkerlister etter offentlighetsloven, mens dette kravet ikke finnes for privat sektor. Rekrutteringsprosessene i privat sektor er i stor grad lukkede og mindre formaliserte enn i offentlig sektor (Teigen, 2006).

Respondentene jobber i hovedsak med finansiell rådgivning, aksjemegling eller formuesforvaltning. Kvinneandelen i disse avdelingene er forholdsvis høye, i nærheten av en 50/50 kjønnsbalanse, så ikke så lav som kanskje forventningene er. Tall fra Finans Norge viser at kvinneandelen i finansbransjen generelt er på 49%, men på toppledernivå er den bare 24% (Finans Norge, 2021). Dette kan også gjenspeile seg i våre respondenters avdelinger, der kvinneandelen blir lavere jo høyere opp en kommer.

1.4 – Oppgavens struktur

Kapittel 1 har vært en innledning av oppgaven. Vi innledet med å begrunne hvorfor vi har valgt temaet vi har valgt. Her har vi presentert problemstilling og hypoteser vi la til grunn for vår videre forskning. I kapittel 2 skal vi presentere det teoretiske rammeverket som vil ligge til grunn når vi senere drøfter problemstillingen. Videre vil kapittel 3 presentere våre valg av metode, og hvordan vi gikk frem for å samle inn data til studien. Her vil vi også argumentere for forskningens kvalitet før vi går inn på hvordan det innsamlede datamaterialet er blitt behandlet og analysert. Det tar oss videre til kapittel 4, som er presentasjon av den kvalitative dataen vi har samlet inn. I kapittel 5 blir den kvantitative dataen presentert og analysert. Etter at dataen er presentert og analysert, vil vi drøfte funnene i kapittel 6. Her vil funnene vi har gjort drøftes opp mot både problemstilling og hypoteser. Vi avslutter oppgaven med et kapittel som består av konklusjon og forslag til videre forskning.

2.0 – Teoretisk rammeverk

I dette kapitlet skal vi presentere det teoretiske rammeverk som har vært med på å danne grunnlaget for studiens hypoteser. Vi vil presentere et teoretisk rammeverk som vil være med på å legge føringer for hvordan vi drøfter problemstillingen senere. I denne delen skal vi gå igjennom eksisterende forskning på temaet, og vi skal se næyere på «tilbuds- og etterspørselsforklaringer». Vi begynner med å gå igjennom rekruttering, før vi ser nærmere på kjønn og ledelse. Etter hvert vil vi gå nærmere inn på hva mangelen av kvinnelige ledere skyldes. Er det forskjeller i lederstil som har gjort at kvinner er underrepresentert blant toppledere? Mot slutten av teorikapitlet vil vi se på ulike former for diskriminering. Hva er glasstaket?

2.1 – Rekruttering

Grimsø (2004) definerer rekruttering som «å skaffe egnede personer til oppgaver som skal ivaretas». Fredriksen og Sørebo (2013) kaller medarbeiderne en virksomhets viktigste ressurs. Dermed er rekruttering av medarbeidere en av virksomhetenes mest kritiske prosesser. Når enkeltpersoner skal rekrutteres er det flere ting som er avgjørende: De konkrete behovene akkurat nå, og hvor langsiktig perspektiv bedriften har.

En rekrutteringsprosess er det som foregår fra behovet for tilførsel av arbeidskraft oppstår, og til en medarbeider er på plass i organisasjonen. En strategisk forankring av rekrutteringsarbeidet er nødvendig for å sikre virksomheter kompetente, motiverte og tilfredse medarbeidere. Selve formålet med en strategisk forankring av rekrutteringsprosessen er å forbedre virksomhetens resultatoppgnåelse (Polyhart, 2006).

Det kan være vanskelig å velge riktig kandidat etter kun noen få jobbintervjuer, uten å bli ordentlig kjent med vedkommende eller måten vedkommende jobber til det daglige. Det er dyrt med feilansettelser, og så mange som 2 av 3 ledere innrømmer at de har ansatt feil person minimum 1 gang (Haaland, 2019). På bakgrunn av dette, velger mange ledere å ansette via uformelle nettverk, så lenge dette strekker til (Granovetter, 1995). Mark Granovetter (1995) fant også ut at ledere på høyere nivå i privat sektor fikk i de færreste tilfellene lederjobben gjennom formell søking.

En studie av Thogstad, Høgsnes og Petersen (2002) viste imidlertid at rekrutteringsansvarlige i DnB var opptatt av «likestillingsspørsmål, og av å forhindre at stereotype forestillinger og

fordommer skulle få en negativ innflytelse på kvinnelige søkeres ansettelsessjanser». I tillegg viste studiene at kvinner faktisk hadde høyere sannsynlighet til å bli ansatt sammenlignet med menn, dersom man tok søkermengden i betraktning.

2.2 – Kjønn og lederstil

Ifølge tall fra Statistisk sentralbyrå (2019) er andelen kvinner med høyere utdanning i Norge 25% høyere enn andelen menn i samme alder (20-66 år). Hvorfor er det da fremdeles slik i 2021 at over 80% av landets administrerende direktører er menn når kvinner utgjør 47% av arbeidsstokken (SSB, 2021)? Tradisjonelt sett har mangelen på kjønnsbalanse blitt rettferdiggjort gjennom oppfatninger om at menn var mer kvalifisert enn kvinner når det kom til lederroller (Avotie, 2002).

Alvesson og Billing (1997) argumenterer for at forskning innen kjønn og ledelse hovedsakelig deles inn i to spørsmål: Det første er hvorvidt kvinner og menn har ulike lederstiler. Det andre er hvorfor kvinner er underrepresentert i lederstillinger. Det finnes ingen empirisk støtte for at menn er mer kvalifisert til lederstillinger enn kvinner (Yukl, 2013).

«Å være en god leder (...) handler mindre om konkurranseevne, aggresjon og oppgaveorientering og mer om god kommunikasjon, coaching og sosiale ferdigheter, og å være intuitiv og fleksibel – alt dette mer typisk, eller i alle fall stereotypisk sett, assosiert med kvinner.» (Alvesson & Billing, 2009, 172).

I studien *Men and Women of the Corporation* fra 1977 (Ny utgave i 1993) hevdet Rosabeth Moss Kanter at ledelse er forbundet med et maskulint etos; at lederegenskaper ofte er egenskaper vi tradisjonelt forbinder med menn. Egenskapene det siktes til er evnen til å tenke analytisk, sette følelser til side og prioritere måloppnåelse. Kanters studie støttes av Alvesson og Billing (2009), som også konkluderer med at ledelse er konstruert med en maskulin undertone. Drake og Solberg (1995) oppsummerte forskjellene på det som har blitt kalt en *maskulin* og en *feminin* lederstil slik:

Maskulin	Feminin
Konkurransorientert	Samarbeidsorientert
Egenorientert	Andreorientert
Selvhevdelse	Uselvisk
Kontroll	Intuisjon
Strategisk planlegging	Ad-hoc-planlegging
Objektiv	Emosjonell

Tabell 1: Forskjellen på maskulin og feminin lederstil (Drake & Solberg, 1995, s.219)

I ettertid har det vokst frem et syn som gjerne kalles *the female advantage*. Ifølge dette synet besitter kvinner verdier og evner som er nødvendige for effektiv ledelse. Rosener (1990) hevdet at kvinner istedenfor å adoptere lederstilen som beviselig har vært suksessfull for menn, har brukt sine evner, holdninger og erfaringer som kvinne til å utvikle en egen stil. Erfaringene fremmer «feminine» verdier som vennlighet, omsorg og medfølelse. Den «kvinnelige» lederstilen har mer fokus på inkludering og mellommenneskelige forhold ifølge *the female advantage*. Ifølge Yukl (2013) har den endrede lederskapsnaturen de seneste årene økt relevansen til de kvinnelige verdiene.

Eagly og Johnson (1990) gjennomførte en metaanalyse av studier fra 60-, 70- og 80-tallet. De fant en tendens til at kvinnelige ledere brukte en deltagende stil, der menns lederstil var mer styrende. Dette var riktig nok funn fra laboratorieeksperimenter, og ute i det virkelige livet

fant de ikke klare kjønnsforskjeller i lederstil. Powell (1990) og Gibson (1995) er andre forskere som har forsket på kjønnsforskjeller i lederstiler, men uten å finne betydelige forskjeller.

Powell (1990) argumenterer for at ingen av kjønnene vil være overlegne ledere, og at vi vil finne gode og svake ledere overalt, uansett kjønn. Om vi ser bort fra lederstil og ser utelukkende fra et effektivitetsperspektiv er forskningen nok en gang inkonsistent (Yukl, 2013). Laboratoriestudier viser at menn vurderes som de mest effektive ledere, men dette funnet kan ikke bygges opp av funn fra det virkelige næringslivet. Eagly et al. (1995) finner heller ingen forskjell i effektivitet hos mannlige eller kvinnelige ledere. Deres mest oppsiktsvekkende funn var at en leder viste seg å være mest effektiv dersom det var kongruens mellom lederrollen og kjønnsrollen.

Nyere forskning utført av Solberg (2012) har vist at kvinner og menn ikke praktiserer ulike typer ledelse. Lederstil er uavhengig av biologisk kjønn, og ifølge Solberg er det omtrent like mange kvinnelige ledere med maskulin lederstil som det er mannlige ledere med feminin lederstil. I tillegg fant Paustian-Underdahl et al. (2014) at lite skiller kvinner og menn i opplevd ledereffektivitet. Dog viste det seg at hvis en bare så på egenvurdering så rangerte menn seg som markant mer effektive ledere enn kvinner. Motsatt var det bare om andres vurderinger ble tatt med i betraktningen, da scoret kvinnene jevnt høyere enn menn.

2.3 – Tilbuds- og etterspørselsforklaringer

Når forskere har forsøkt å forklare og forstå hvorfor lederstillingene er så mannsdominerte, er det to perspektiver som har dominert forskningen. Vi skiller mellom det vi kaller *tilbudsforklaringer* og *etterspørselsforklaringer*. De kvantitative segregeringsstudiene har stort sett satt søkelyset på tilbudsfaktorer, mens de kvalitative organisasjonsstudiene dominerer angående etterspørselsfaktorene (NOU 2012:15, s. 154-155).

2.3.1 - Tilbudsforklaringer

Tilbudsforklaringer ser på kjønnssegregering som et resultat av kvinner og menns frie valg

(Petersen, 2002). Denne siden av forklaringen har fokusert på kjennetegn ved arbeidstakere/søkere. Utdanning, yrkeserfaring, verdier, sosialisering og engasjement har blitt studert. Vi skal her ta for oss ambisjoner, risikopreferanser og familieforpliktelser.

Status	Oppslutning blant menn	Oppslutning blant kvinner
Allmenn	Det er for få kvinner som søker seg til lederstillinger (86 %)	
Utbredt		Det er for få kvinner som søker seg til lederstillinger (77 %) For mye rekruttering til lederstillinger skjer gjennom uformelle nettverk (61 %)
Omstridt	Kvinnens omsorgsoppgaver begrenser arbeidsinnsatsen på jobben (48 %) Rekruttering av kvinnelige ledere er ikke en prioritert oppgave (36 %)	Rekruttering av kvinnelige ledere er ikke en prioritert oppgave (52 %) Kvinnens omsorgsoppgaver begrenser arbeidsinnsatsen på jobben (44 %)
Marginal	For mye rekruttering til lederstillinger skjer gjennom uformelle nettverk (27 %)	Kvinnelige søkere blir forbigått ved ansettelser (25 %)
Ekskludert	Mange menn har problemer med å samarbeide med kvinnelige ledere (14 %) Mange kvinner takler presset dårligere enn menn (7 %) Kvinnelige søkere blir forbigått ved ansettelser (7 %)	Mange menn har problemer med å samarbeide med kvinnelige ledere (13 %) Mange kvinner takler presset dårligere enn menn (2 %)

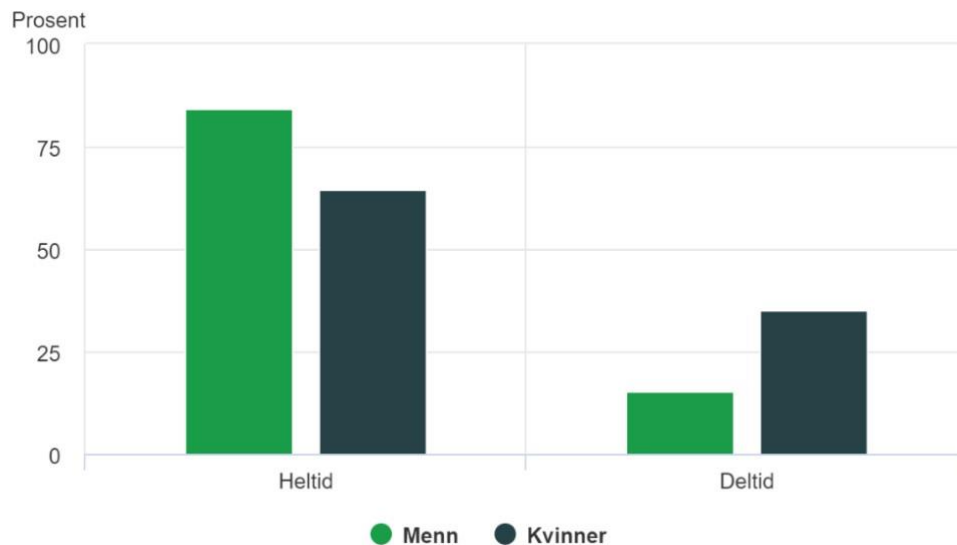
Tabell 2: *Mannsdominansens grunner. Forklaringskart. (Skjeie & Teigen, 2003, s. 121).*

Eliteutvalget som deltok i maktutredningens spørreundersøkelse tilbake i 2003 forklarte den vertikale kjønnsdelingen i arbeidsmarkedet hovedsakelig med kjennetegn ved kvinnene selv. Dette er i grunn ikke så overraskende, da eliteutvalget består av toppledere som gjerne ser på tilbudssideforklaringen som bekvem, da problemet plasseres utenfor egen organisasjon. Dog mente 61% av kvinnene som deltok i undersøkelsen at for mye rekruttering til lederstillinger skjer gjennom uformelle nettverk, noe som må sees på som en etterspørselsforklaring.

Lis Højgaard (2002) har pekt på at etablerte ekteskapsmønstre er med på å bidra til kvinner og menns ulike muligheter i arbeidslivet. Hun viser til at kvinnelige ledere som regel er gift med en partner med en tilsvarende arbeidstid som seg selv. I motsetning til dette har menn som er næringslivsledere oftere en partner som arbeider deltid og tar mye ansvar for familien hjemme. Selv om en del har skjedd siden 2002 viser SSBs likestillingsrapport (2019) at 84,4% av alle menn som er sysselsatt jobber heltid, mens kvinneandelen bare er 64,7%. Det vil si at

andelen kvinner som jobber deltid er dobbelt så stor som andelen menn som jobber deltid (SSB, 2019).

Andel sysselsatte (15 - 74 år) som jobber heltid og deltid. 2019



Figur 1: Andel sysselsatte (15-74 år) som jobber heltid og deltid.

Højgaard (2002) nevner også at det er færre kvinnelige ledere i det private næringslivet enn i staten og i politikken. Hun forklarer dette med at det er høyere krav til arbeidsinnsats i privat sektor. SSBs tall fra 2019 viser at kvinner utgjør 70,3% av offentlig sektor, men bare 1/3 av privat sektor. Det siste tiåret har forskjellene attpåtil hatt en svak økning. Andelen kvinner i privat sektor sank med 0,2 prosentpoeng mellom 2009 og 2019 (SSB, 2019).

Risikopreferanser

Risiko defineres som «hendelser som kan inntreffe som har konsekvenser for noe som er av verdi for oss mennesker» (Aven, 2015). Risikopreferanser brukes som et begrep for å kartlegge hva slags holdninger en person har til disse «hendelsene». Vi knytter det ofte til aksjemarkedet og investeringer, men vi kan også snakke om i risiko i forbindelse med jobb, helse, livsstil og sparing. Ackert & Deaves (2010) mener at dersom man skal ta en beslutning om å kjøpe et fond der alternativene har lik forventet avkastning, velger man naturligvis porteføljen med lavest risiko. Derfor er det naturlig at man vil forvente en høyere økonomisk kompensasjon dersom det kreves at man tar på seg risiko (Ackers & Deaves, 2010).

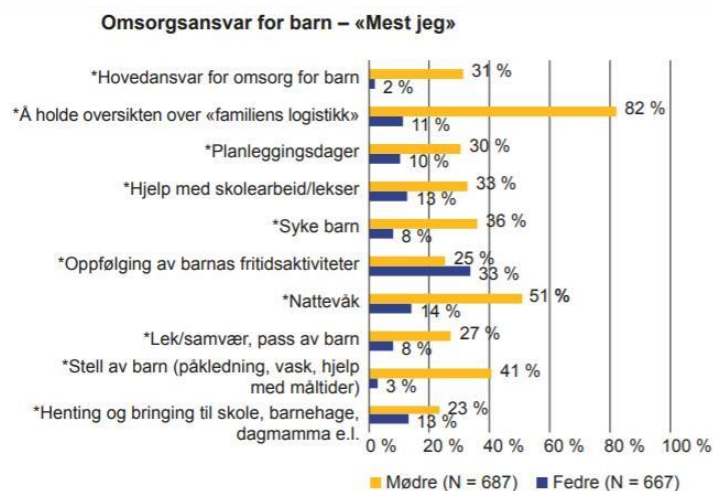
Dette kan man også knytte opp mot andre deler av livet i form av at man ønsker en høyere gevinst for å ha tatt høyere risiko. Eksempelvis risikotillegg i yrker der man er mer utsatt for skader, helseplager o.l. enn det man er i andre jobber.

Risikopreferanser blant kvinner

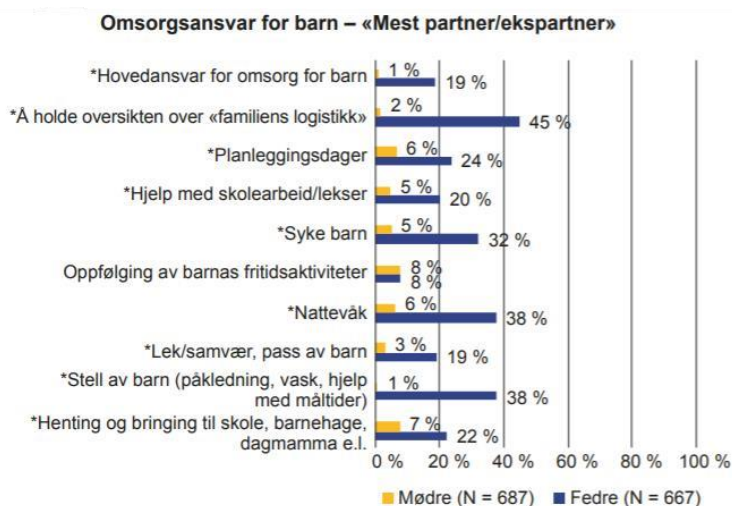
Sammenlignet med menn har kvinner en høyere grad av risikoaversjon (Croson & Gneezy, 2009; Eckel & Grossman, 2008; Sapienza et al., 2009; Aarbu & Schroyen, 2009). Dette vises blant annet gjennom andelen kvinner som investerer i aksjer, samt aksjeandelen til kvinner i deres porteføljer sammenlignet med menn (Keloharju, Knüpfer, & Tåg, 2017; Sundén & Surette, 1998). Menn har også tjent langt mer enn kvinner i form av aksjeavkastning – noe som igjen øker andelen penger investert i aksjer for menn (Jianakoplos & Bernasek, 1998).

Risikopreferansene kan altså basere seg på kjønnsforskjeller i følelsesmessige reaksjoner i ulike situasjoner (Loewenstein, Weber, Hsee & Welch, 2001). Eckel & Grossmann (2002) mener likevel at når kvinner oppfattes som risikoaverse, kan dette påvirke både investeringsrådene, lønns- og karrieremulighetene negativt. Kvinner velger gjennomsnittlig en mindre risikofylt karrierevei enn menn, som kan ha betydning for kjønnsforskjeller i risikopreferanser knyttet til aksjer (Sapienza et al., 2009). Et eksempel på risikofylt karrierevei kan være rene salgsjobber som er svært målbare med stor grad av resultatorientert lønn, eller en lederjobb der det kreves å ta beslutninger som innebærer usikkerhet og risiko. Det finnes dog mange unntak, blant annet er kvinner i selskapsstyrer på høyere ledernivå mer risikosøkende enn mannlige styremedlemmer (Adams & Funk, 2012).

En annen forklaring er at kvinner hindres av omsorgsforpliktelser i hjemmet. Halrynjo & Fekjær (2020) har sett på økonomers omsorgsansvar. De fant ut at selv om over 90% av kvinnelige økonomer har likedeling som et ideal for en småbarnsfamilie er det bare 67% som oppgir at det faktisk praktiseres delt hovedansvar for omsorgen. Dette tallet synker ytterligere når de går nærmere inn på konkrete omsorgsoppgaver.

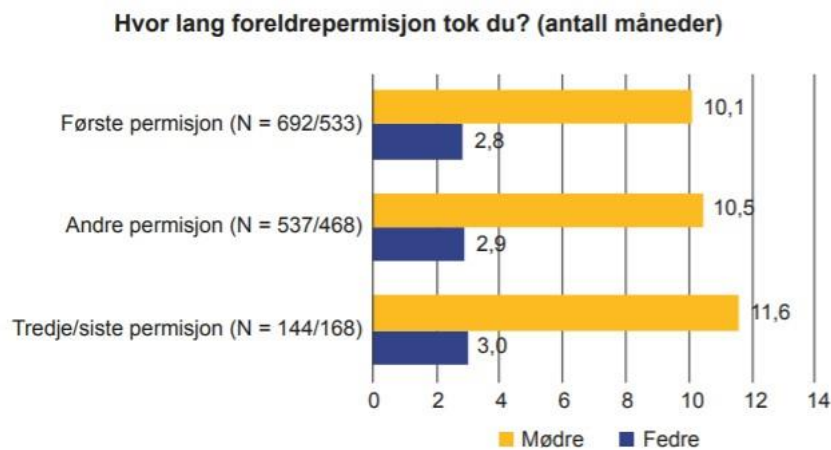


Figur 2: Omsorgsansvar for barn – «Mest jeg» (Halrynjo & Fekjær, 2020)



Figur 3: Omsorgsansvar for barn – «Mest partner/ekspartner» (Halrynjo & Fekjær, 2020)

Alle funnene i figurene overfor er statistisk signifikante. Et annet vesentlig aspekt ved omsorgsforpliktelsene er den store forskjellen i foreldrepermisjonen. Reglene for lønnet permisjon er i dag på 15 uker forbeholdt mor, 15 uker forbeholdt far og 19 uker til fri fordeling. Likevel viser tall fra Halrynjo & Fekjær (2020) at mødres permisjon i gjennomsnitt er 3,6 ganger så lang som fedrenes.



Figur 4: Hvor lang foreldrepermisjon tok du? Antall måneder (Halrynjo & Fekjær, 2020)

I dagens samfunn, tar kvinner oftere høyere utdanning enn menn. Likevel er menn overlegne i topplederposisjoner sammenlignet med kvinner med lik utdanning. Årsaken til dette er omdiskutert. En forklaring som trekkes frem er at kvinner generelt har lavere ambisjoner tilknyttet lederposisjoner sammenlignet med menn. Halrynjo og Fekjærs studie skiller mellom to kategorier av ambisjoner, *statusmessige* og *faglige ambisjoner*.

Statusmessige ambisjoner omhandler «status- og karrieremessig anerkjennelse, høy inntekt og lederposisjoner» (Halrynjo & Fekjær, 2020). Dette oppfattes som viktigst blant menn. *Faglige ambisjoner* handler om å «få realisert sin kompetanse og ha en jobb i samsvar med faglige ambisjoner» (Halrynjo & Fekjær, 2020). Dette oppfattes som viktigst blant kvinner. Forskjellene som utmerket seg i studien var at kvinnene var mer opptatt av å ha «gode muligheter for karriereutvikling, å få realisert sin kompetanse og ha en jobb i samsvar med faglige ambisjoner» sammenlignet med menn.

Colbjørnsen (2017) og Hakim (2000) hevder at kvinner er mindre interessert i karriereutvikling, høy lønn, status, lederstillinger og har lavere faglige ambisjoner. Preferanseteorien (Hakim, 2000) beskriver at de fleste menn er jobb- og karriereorienterte, mens kvinner har ulike livsstilspreferanser som deles inn i tre undergrupper (Halrynjo & Fekjær, 2020; Hakim 2000, 2002):

- «Ekte» karriereorienterte kvinner

Dette er kvinner som er konkurranseorienterte og vil satse på utdanning, kvalifisering, jobb og karriere. Disse kvinnene er reelt eller praktisk sett barnløse (Hakim, 2000).

- Hjem- og familieorienterte kvinner

Dette er kvinner som satser på barna og minimerer yrkesinnsatsen

- Kombinasjon av arbeid- og familieorienterte kvinner

Dette er kvinner som satser på en kombinasjon av arbeid og familie. Ifølge teorien ønsker disse kvinnene å ha deltidsjobb som ikke krever karriereforpliktelse.

Preferanseteorien som nevnt ovenfor, har mottatt kritikk for å anta at arbeid og identitet er sterkt sammenkoblet hos menn i motsetning til kvinner, der det er svakt og varierende. Kritikken omhandler også mangelen på forutsetninger som samfunnsskapt begrensninger og kulturelle konstruksjoner av morsrolle, samt effektene av dem (Crompton & Lyonette 2005; Duncan 2006; McRae 2003; Halrynjo & Fekjær, 2020). Flere kvalitative studier har også funnet støtte for at jobb-, karriere- og familie- preferanser ikke nødvendigvis er stabile, men forandrer seg etter endrede faktorer og betingelser på hjemmebane (Halrynjo & Fekjær, 2020; Halrynjo & Lyng 2009, 2010; Halrynjo, 2017).

Opplevd diskriminering

Diskriminering kan oppleves forskjellig for ulike personer. Begrepet opplevd diskriminering defineres som individets opplevelse av å bli behandlet annerledes eller urettferdig på grunn av sin gruppetilhørighet (Gutk et al., 1996). Begrepet tar utgangspunkt i et individs opplevelse av å bli diskriminert, uten å ta hensyn til om de faktisk har blitt diskriminert (Gutk et al., 1996).

Mennesker reagerer svært ulikt på opplevd diskriminering. Kvinner er sannsynligvis mer følsomme mot konflikter og har en sterkere negativ reaksjon på dette sammenlignet med menn (Jang, Chiroboga & Small, 2008), noe som kan føre til at kvinner i disse tilfellene rapporterer lavere jobbtilfredshet, lavere engasjement og bidrar til høyere turnover. Foley et al. (2015) forklarer at kvinner som utsettes for kjønnsdiskriminering har lavere mestringstro og selvtillit i karrieresammenheng sammenlignet med andre. Dette kan også ha en sammenheng med lavere ambisjonsnivå.

2.3.2 – Etterspørselsforklaringer

En omdiskutert forklaring på gapet mellom andelen kvinner og menn i topplederstillinger, er at kvinner møter på usynlige barrierer på sin karrierevei til toppen. En metafor for disse barrierene er omtalt som «glasstaket». «Glasstaket» kan altså tolkes som et usynlig hinder som en kvalifisert person (ofte kvinner eller minoriteter) møter på, som forhindrer dem å oppnå et høyere nivå enn mellomledernivå i en hierarkisk organisasjon (Solberg, 2012). Begrepet stammer fra Kathrine Lawrence og Marianne Screiber og ble for alvor kjent etter at *The Wall Street Journal* publiserte artikkelen «The Glass Ceiling: Why Women can't seem to Break The Invisible Barrier That Blocks Them from the Top Jobs» (Hymowitz, C og Schellhard, T.D, 1986).

Hvorvidt det faktisk finnes et usynlig glasstak som forklarer ubalansen mellom kvinner og menn i topplederstillinger, er svært omdiskutert. En av årsakene til at det betviles er på bakgrunn av uklarhet i definisjonen og kriteriene som må være på plass for at «glasstaket» skal være reelt (Teigen, M. og Reisel, L., 2017). Noen mener at det eksisterer et glasstak dersom kvinneandelen på nivået under toppledelsen konstant øker uten en parallell utvikling i toppledelsen (Teigen, M. og Reisel, L., 2017). Andre derimot mener at det hendelseseksemplet har andre forklaringer. I følge Cotter og kolleger (2001: 657–661) kreves disse fire kriteriene for å legitimere at et «glasstak» eksisterer

(https://www.regjeringen.no/contentassets/d4497c6f79394330a42c887ddcbbcd20/rapport_11_17_web.pdf) side 17:

- 1) «Kjønnsforskjellene på ledernivå skyldes forhold som ikke kan tilskrives andre jobbrelevante forhold ved de ansatte.»
- 2) «Kjønnsforskjellen er større på de øverste enn de lavere stillingsnivåene»
- 3) «De reelle sjansene for ansettelse er dårligere for kvinner enn for menn»
- 4) «Barrierene øke i løpet av karriereløpet, og da i større grad for kvinner enn for menn»

Likestilling og diskriminering

Begrepet likestilling tar utgangspunkt i at alle skal ha like muligheter og rettigheter, uavhengig av faktorer som blant annet kjønn, etnisitet, religion, opprinnelse, utseende og lignende. I loven blir likestilling definert som «likeverd, like muligheter og like rettigheter». «Likestillingen forutsetter tilgjengelighet og tilrettelegging, og loven tar særlig sikte på

kvinner og minoriteters stilling» (bufdir, 2021). Likestillingsbegrepet i forskning brukes bredere enn i juridisk sammenheng, da man utover den juridiske definisjonen også tar hensyn til faktorer som kan være med på å drøfte årsakene til manglende likestilling. Deriblant utdanningsnivå, arbeidsdeltakelse og politisk deltakelse (bufdir, 2021).

Diskriminering handler om at noen – med eller uten vilje - blir behandlet dårligere enn normen, til tross for at det ikke er noen saklig, nødvendig eller forholdsmessig årsak til forskjellsbehandlingen. I henhold til likestillings- og diskrimineringsloven er det ikke lov å diskriminere på disse grunnlagene: «kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder og andre vesentlige forhold ved en person.» (lovdata, Likestillings- og diskrimineringsloven §1). Begrepet diskriminering er brukt bredere i forskning enn det som defineres som diskriminering i juridisk forstand. I forskning kan opplevelsen av diskriminering brukes til å forklare en årsak til forskjellsbehandling i arbeidslivet for eksempel, selv om det ikke er avdekket brudd på norske lover (bufdir, 2021).

Det finnes to dominerende økonomiske modeller innenfor emnet diskriminering. Vi vil ta utgangspunkt i rekruttering og ansettelsesprosessen i eksemplifiseringen av disse. Den første økonomiske modellen kalles preferansebasert diskriminering, og går ut på å foretrekke å ansette personer fra enkelte grupper basert på egne preferanser (Becker, 1971). Den andre økonomiske modellen kalles statistisk diskriminering, og går ut på å diskriminere en gruppe basert på statistiske antakelser for gruppens gjennomsnitt (Phelps, 1972).

Preferansebasert diskriminering

Den første modellen vi vil gjennomgå er preferansebasert diskriminering. Denne typen diskriminering vil vises gjennom å unngå interaksjon basert på en persons gruppetilhørighet, til tross for at dette kan gå på bekostning av selskapets produktivitet (Becker, 1971). I dette tilfellet vil for eksempel en arbeidsgiver være villig til å tape inntekt dersom alternativet er å ansette en person fra en viss gruppe.

En konsekvens av preferansebasert diskriminering fra arbeidsgivere er at personer fra den diskriminerte gruppen har vanskeligheter med å få seg jobb. Vedkommende kan dermed

akseptere lavere lønn til tross for likt arbeid, eventuelt også ønske å kun arbeide for folk med samme gruppetilhørighet. Her skapes det et insentiv for segregering, når visse grupper ønsker – eventuelt ikke har andre alternativer enn - å arbeide for arbeidsgivere fra samme gruppe (Autor, 2003).

Statistisk diskriminering

Statistisk diskriminering er en forutinntatt oppfatning av noen på bakgrunn av en persons gruppetilhørighet (Phelps, 1972). En arbeidsgiver kan i dette tilfellet diskriminere basert på gruppens gjennomsnitt, altså statistiske mål for gruppen (Sattinger, 1998). Statistisk diskriminering oppstår på grunn av informasjonsmangel (Altonij og Blank, 1999) og foregår blant annet gjennom at arbeidsgivere diskriminerer på bakgrunn av statistikk knyttet til personens gruppetilhørighet. Arbeidsgiveren kan diskriminere på grunn av faktorer som kjønn og etnisitet når det tas beslutninger (Fang & Moro, 2011), for eksempel at personer i Norge med en viss etnisitet stjeler gjennomsnittlig mer enn andre – derfor kan vi ikke ansette en person fra den gruppen.

Phelps (1972) mener at statistisk diskriminering oppstår fordi informasjonsinnhenting av kandidater er kostbart og vanskelig, og arbeidsgiveren har dermed lettere for å vurdere og velge kandidaten med lik gruppetilhørighet, dersom de må ta en beslutning. Dette føles tryggere for arbeidsgiveren til tross for at den diskriminerte kandidaten potensielt er like flink- om ikke flinkere. Mangelen på kjennskap og informasjon om den diskriminerte kandidaten kan dermed føre til at vedkommende ikke oppnår det stillingsnivået de ønsker i markedet (Fang og Moro, 2011).

Etterspørselsforklaringer retter søkelyset mot organisatoriske/institusjonelle forhold og mot arbeidsgivernes preferanser og forventninger. Hvordan kan kjønnsstereotypiske preferanser og forventninger bidra til å produsere kjønnssegregerte mønstre i arbeidslivet. Den første fasen er hvordan stillingen blir gjort kjent. Valg av informasjonskanal, bruk av formelle og uformelle rekrutteringskanaler og hvorvidt stillingen utlyses internt eller eksternt har betydning for hvor mange som får informasjon om den ledige stillingen og potensiell kjønnssegregering (Granovetter, 1995).

Den andre fasen er utvelgelsesfasen. Hvordan organisasjonen vektlegger søkeres kvalifikasjoner er av betydning her. I analysen vår kommer vi tilbake til hvilke kvalifikasjoner som prioriteres til ulike områder, og om dette kan være av betydning for kjønnssegregeringen i organisasjonene.

Storvik (2006) oppsummerer fem arbeidsmarkedsmekanismer fra litteraturen på feltet som i større eller mindre grad kan bidra til at kvinner stenges ute fra ledelsen i en organisasjon: Kjønnspreging av stillinger, stereotypisering, homososial reproduksjon, segregering og marginalisering. En fellesbetegnelse for disse fem er *glasstaket*.

Kjønnspreging av stillinger innebærer at arbeidsoppgavene defineres på en måte at det passer best for enten kvinner eller menn. Også ordlyden i en stillingsannonse kan justeres for å oppnå en bestemt type søkere. Ledelse har vært en slik tydelig kjønnsmerket stilling. Det har vært konstruert som en arbeidsoppgave som fordrer egenskaper som er blitt tillagt menn (Kvande, 2002).

Stereotypisering betyr at forventningene en har til en person basert på enkelte kjennetegn, for eksempel kjønn, overskygger hva personen faktisk foretar seg (Valian, 1999). Forestillingen om hvordan en bestemt gruppe er endres ikke selv om individer tydelig skiller seg fra den generaliserte forestillingen en har. Kvande og Rasmussen (1990) mener at stereotypisering spesielt er problematisk i store byråkratiske organisasjoner. Empiriske studier har dog ikke støttet dette (Powell & Butterfield, 1997). At det er færre kvinnelige ledere i privat sektor enn i offentlig sektor er også et argument mot det Kvande og Rasmussen fant i 1990.

Homososial reproduksjon er betegnelsen på prosessen der lederen velger en ny leder som ligner på seg selv (Kanter, 1993). Skjeie og Teigen (2003) omtalte dette som Ole Dole Doffen-syndromet. To mulige forklaringer på dette er frykt for det ukjente eller en forventning om at samarbeidet vil være bedre med en person som er lik seg selv. Dette kan også forekomme uintendert fra arbeidsgivers side (NOU 2008:6). Storvik (2000) fant at lederutvelgingskriterier i tre statlige bedrifter verdsatte de mest mannsdominerte utdanningene høyest, uavhengig av hvilket fagområde virksomheten arbeidet innenfor.

Kjønnssegregering i denne sammenhengen er at kvinner og menn systematisk rekrutteres til ulike stillinger i organisasjonen. Et eksempel på dette kan være at kvinner først og fremst rekrutteres

inn i virksomhetens minst prestisjefylte stillinger (Kanter, 1993). Ifølge NOUkommisjonens utredning i 2008 har studier vist at forskjeller i lønn og opprykksmuligheter ofte oppstår ved førstegangsansettelse. Kjønnsegregering i rekrutteringen får dermed store følger, også for videre avansement i organisasjonen.

Marginalisering innebærer at arbeidstakere utestenges fra viktige nettverk. Kvinner som stenges ute kan ha vanskelig for å klatre i organisasjonshierarkiet. Marshall (1995) beskriver hvordan dette rammer kvinner i høyere stillinger. Også her kan det være ubevisste handlinger eller prosesser som ligger bak, men i de fleste tilfeller vil dette være bevisst diskriminering fra arbeidsgiver/kollegaers side. Dette pekes på som en viktig årsak til at få kvinner har lederstillinger på mellom- og toppnivå i organisasjoner (NOU 2008:6). Maktutredningens eliteundersøkelse fant ut at 61% av kvinner mente at for mye rekruttering til lederstillinger skjer gjennom uformelle nettverk. Til sammenligning svarte bare 27% av menn det samme (Skjeie & Teigen, 2003).

3.0 – Metode

I teorikapittelet presenterte vi forskning knyttet til rekruttering, kjønn og ledelse, likestilling og diskriminering. Vi gjennomgikk forskning som underbygget at kvinner i næringslivet har like mye utdanning som menn, om ikke mer, men likevel hadde erfaring med å bli holdt nede av det usynlige glasstaket. Vi skal bruke metodekapittelet til å presentere den metodiske tilnærmingen og funn i analysearbeidet vårt. Vi vil gå igjennom valgt forskningstilnærming, før vi går nærmere inn på valg av metode. Deretter vil vi ta for oss hvordan vi har samlet inn data, analysering av denne samt vurdering av undersøkelsens validitet og reliabilitet, før vi avslutter med litt etiske refleksjoner.

3.1 - Valg av metode

Vi har valgt en kombinasjon av kvalitativ og kvantitativ metode. Vi skal intervjuere ledere i noen av landets største private selskap, og i tillegg gjennomføre en spørreundersøkelse blant de ansatte i disse selskapene. Årsaken til at vi vil intervjuere lederne, er at menneskers erfaringer og oppfatninger kommer best fram når informanten kan være med å bestemme hva som tas opp i intervjuet (Johannessen et al., 2016, s. 136). Mangelen på kvinnelige toppledere er dessuten et komplekst sosialt fenomen, og et kvalitativt intervju gjør det mulig å få frem kompleksitet og nyanser.

3.1.1 – Forskningstilnærming

Om man skal benytte en induktiv eller deduktiv forskningstilnærming, kommer an på hvor klart man ser for seg det teoretiske perspektivet. En induktiv tilnærming tar utgangspunkt i empiri ved at forskeren går ut i virkeligheten uten teoretiske antakelser (Jacobsen, 2016, s. 23). Et klassisk eksempel på en induktiv studie er at ut fra observasjon av et visst antall svarte ravner, trekkes slutningen at alle ravner er svarte.

En deduktiv tilnærming er det motsatte av en induktiv tilnærming. En deduktiv tilnærming forholder seg først og fremst til en teori, men som man senere tester med innsamlede data (Jacobsen, 2016, s. 23). Her har vi allerede en hypotese basert på teori som vi deretter prøver.

Jacobsen (2016) mener det er nesten umulig å bare forholde seg til teori eller empiri. Med en mer pragmatisk tilnærming baserer man seg på den abduktive tilnærmingen, en kombinasjon

av induksjon og deduksjon. Forskningen ses da på som en stadig pågående prosess med en kontinuerlig vekselvirkning mellom teori og empiri (Jacobsen, 2016, s. 35).

3.2 – Kvalitativ metode

Kvalitativ metode baserer seg på ikke-numeriske data (Jacobsen, 2016). Ved bruk av kvalitativ metode er målet å gå i dybden for å få frem nyanser. Informantene skal i stor grad legge føringer for hvilken informasjon som er relevant. Ettersom vi også gjennomfører kvantitativ metode, er vi ute etter å finne en sammenheng mellom de numeriske dataene vi samler inn og det som kommer frem i den kvalitative undersøkelsen.

3.2.1 – Kvalitative intervjuer

Kvale og Brinkmann (2009) karakteriserer det kvalitative forskningsintervjuet som en samtale med en struktur og et formål. Strukturen er knyttet til rollefordelingen mellom deltakerne i intervjuet. Formålet er ofte å forstå eller beskrive noe. Intervjuet kan være mer eller mindre strukturert. Et alternativ er å ha strukturerte intervjuer med fast oppsett, der spørsmålene og rekkefølgen er fastlagt forut for intervjuet. Dette kan minne om et intervju basert på et spørreskjema. En ulempe med dette er den begrensede fleksibiliteten.

Et annet alternativ er å gjennomføre et ustrukturert intervju. Her er hverken spørsmål eller rekkefølge på spørsmål tilrettelagt på forhånd, og intervjuet bærer mer preg av en samtale. Det oppstår gjerne en uformell atmosfære, og det kan gjøre det lettere for informanten å prate. En slik ustrukturert framgangsmåte kan gjøre det vanskelig å sammenligne informantens svar i etterkant (Johannessen et al., 2016, s. 138).

Vi vil gjerne ha muligheten til å finne mønstre i datamaterialet, og en sammenligning vil være en del av analysen vi skal gjennomføre i etterkant. Samtidig vil vi at intervjuet skal være fleksibelt, og at informantene skal fortelle mest mulig åpent om sine erfaringer. Vi har derfor valgt en mellomting, det som kalles et *semistrukturert* intervju. Dette er intervjuer som baseres på en intervjuguide.

3.2.2 – Intervjuguide

En intervjuguide er en oversikt over hvilke temaet vi skal innom i løpet av intervjuet og er viktig for å sikre at vi kommer inn på de viktige temaene vi ønsker å belyse (Jacobsen, 2016, s. 150). Ved utarbeidelsen av intervjuguiden skal forskeren identifisere deltemaer som inngår i den overordnede problemstillingen. Spørsmålene som stilles er ment å oppmuntre informantene til å komme med utdypende informasjon. Vår intervjuguide vil ellers ha tilleggsspørsmål under hvert tema for å være sikker på at vi får den informasjonen vi vil ha. Rekkefølgen på temaene vil være forhåndsbestemt, men endres raskt underveis dersom informanten selv bringer et nytt tema på banen.

Vi har delt inn intervjuguidens spørsmål i de samme kapitlene vi delte vårt teoretiske rammeverk inn i. Under presenteres spørsmålene med en begrunnelse for hvorfor vi finner spørsmålene teoretisk relevante. Intervjuguiden er vedlagt som vedlegg 2.

3.2.3 – Praktisk gjennomføring og transkribering

Vi gjennomførte alle intervjuene i april 2021. På grunn av den spesielle tiden vi er inne i med en pågående pandemi med COVID-19, var det uaktuelt å møte informantene personlig. Tre av intervjuene ble gjennomført via Zoom, i tillegg til et som bare var over telefon. Vi var begge til stede under alle intervjuene, noe vi følte var viktig for å ha muligheten til å gjennomføre intervjuene på en best mulig måte, både for oss og informantene.

I forkant av intervjuene sendte vi dem informasjon om temaet for oppgaven og i korte trekk hva intervjuet skulle gå ut på. Intervjuguiden vi brukte under intervjuene valgte vi bevisst å ikke sende, da vi ville høre informantenes umiddelbare tanker og reaksjoner uten muligheten til å forberede svar på forhånd. Vi hadde estimert at hvert intervju ville vare ca. en halvtime, men det var dels stor forskjell i hvor mye interesse informantene viste for temaet. For eksempel varte et intervju i bortimot en time, mens et annet ikke varte særlig mer enn et kvarter.

Etter å ha gjennomført intervjuene ble de transkribert. Å transkribere vil si å transformere den muntlige intervjuet til skriftlig tekst (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 204). Det er lite hensiktsmessig å gjengi alt som foregår i en muntlig samtale, for eksempel usaklige avsporinger eller pauser, så transkripsjonen er en lettlest gjengivelse av informantenes respons.

3.3 – Kvantitativ metode

Hensikten med studiet er å finne ut om faktorer som familie, forventet diskriminering, glasstaket eller lavere ambisjonsnivå står bak kvinners manglende representasjon på toppledernivå. For å undersøke dette ble en kvantitativ metode valgt (Proctor, 2005). Denne metoden gir oss mulighet til å undersøke større grupper av mennesker på bakgrunn av tall, logikk, statistikk og modeller (Wright, 2006). Dette er den mest brukte metoden innen forskning, der alle undersøkelser er tatt samtidig, eller innenfor kort tid (Robson, 2002). Det har også blitt brukt kvantitativ metode i flere av de tidligere studiene nevnt i teoridelen, og brukes ofte på grunn av sin fordel av å samle store mengder informasjon på kort tid (Denscombe, 2009).

3.3.1 – Målgruppe og prøveteknikk

De empiriske dataene til dette studiet, ble innhentet via et elektronisk spørreskjema som ble sendt til ansatte ved flere ulike private finansinstitusjoner hovedsakelig i Oslo-området. Den forventede responsen ble satt til å ligge på et sted mellom 300 og 400 personer. Som en grunnleggende tommelfingerregel, bør man ta sikte på en responsrate på 60% (Flink, 2005, s.107). For å kunne oppnå det ønskede antallet, ble det sendt ut rett i overkant av 600 forespørsler om deltakelse på spørreskjemaet. Vi endte opp med en responsrate på ca. 56%. Det ble også forsøkt å oppnå kjønnsbalanse i utvalg av respondenter, selv om majoriteten av de vi sendte til var menn. I et forsøk på å oppnå denne balansen ble spørreskjemaet distribuert til minimum 350 mannlige ansatte og 250-300 kvinnelige ansatte.

Som hjelp til å oppnå ønsket antall respondenter, samarbeidet vi med tre ledere fra ulike selskap innenfor valgt bransje. Vår hovedkontakt, samt de to andre, var alle på øvre mellomleder – eller toppledernivå. Koronasituasjonen vi i dag befinner oss i, gjør at alle de aktuelle kandidatene som skal svare på spørreundersøkelsen har pålagt hjemmekontor. Det krevde at spørreundersøkelsen ble distribuert videre per felles e-post og felleschat på Teams. Alternativet til dette kunne vært å fysisk gå til hver enkelt ansatt og levert ut – eller fortelle om spørreundersøkelsen på kontoret.

Koronahverdagen er for våre kontakter en annerledes hverdag. Nå foregår all kommunikasjon digitalt, som også gjør at terskelen for å ha en ikke-jobb relatert samtale dessverre er høyere enn ved kaffemaskinen eller i kantina på kontoret. Våre kontakter ønsker å gi deres ansatte tillit samt unngå å være «masete» i en situasjon som er krevende for oss alle. Vi har dermed

forståelse for at vår hovedkontakt ikke ønsket å gi en personlig påminnelse til alle om å ta spørreundersøkelsen, selv om vi eventuelt oppdaget en lav responsrate. Dette forårsaket en usikkerhet på hvor vidt alle mottok eller registrerte at de hadde fått tilsendt en spørreundersøkelse. I tillegg til dette må vi regne med at en del var opptatt da de mottok spørreundersøkelsen, og glemte å fullføre den senere. En mulig konsekvens av dette kan være at responsraten ble lavere enn vi først forventet.

3.3.2 – Forskningstilnærming

Et strukturert spørreskjema ble utarbeidet for bruk i undersøkelsen basert på teoridelen og målene for dette studiet. Den inneholdt en rekke spørsmål og påstander som tillater deltakerne å velge mellom en liste over alternativer og besvare ut fra en rangeringsskala (Denscombe, 2014). For å fremkalle spesifikke svar og samle inn dyptgående data, ble det stilt lukkede spørsmål, utformet slik at deltakerne klarte å fullføre undersøkelsen raskt. Alle svar var anonyme for å tillate respondentene å føle seg komfortable og for å unngå partiske svar. Vi brukte programvaren *Nettskjema* hvor respondentene ikke er sporbare gjennom IP-adressen. Spørsmålene i spørreskjemaet ble utformet basert på Storviks forskningsartikkel fra 2005, som omhandler glasstaket (Storvik, 2005). Denne studien ble utført på ansatte i staten, mens vi innhenter svar fra ansatte i privat sektor.

Spørreskjemaet ble organisert i tre ulike seksjoner: I den første delen ble respondentene stilt spørsmål om deres bakgrunn, for eksempel kjønn, alder og hvilket stillingsnivå de tilhørte. Den andre delen av spørreskjemaet inneholdt hypoteser om deres vurderinger om de ulike temaene. Dette ble utformet ved hjelp av en fempunkts rangeringsskala, rangert fra 1 – «helt uenig» - til 5 - "helt enig". Dette ble gjort for å måle nivået av betydning. Den siste delen var en rekke spørsmål om deres karriereplaner, ambisjoner og hvor mange lederstillinger de har søkt, blitt oppfordret til å søke på, fått tilbud om, og så videre.

3.3.3 – Pilottest

Pilotundersøkelsen ble utført for å sikre spørsmålenes gyldighet, rekkefølge og relevans til dette studiet. Det kan være hensiktsmessig å teste undersøkelsen man skal gjøre før distribusjon av den endelige prøven, da dette kan være til hjelp for å unngå forekomster der spørsmålene og formuleringene er uforståelige, slik at respondentene kan misforstå spørsmål og dermed stiller oppfølgingsspørsmål, da dette ikke var et alternativ (Denscombe,

2009). Pilotundersøkelsen ble distribuert til ti respondenter innenfor målgruppen, og ble brukt til å validere hvorvidt spørreskjemaet var klart og forståelig (Bryman og Bell, 2011).

Resultatene fra pilotstudien styrket spørreskjemaet og gjorde det mulig å identifisere områder der spørreskjemaet trengte rettelser. Justeringer ble gjort fra tilbakemeldingene gitt av vår veileder. Bare mindre endringer ble gjort på bakgrunn av meninger fra respondentene i pilotprøven. Det skal presiseres at ingen av respondentene i pilotprøven ble brukt til statistiske formål og derfor ikke brukt i forskningsresultatene.

3.4 – Forskningens kvalitet

3.4.1 – Intern validitet

Validitet defineres som hvorvidt metoden undersøker det den har til hensikt å undersøke (Johannessen et al., 2016, s. 232), det vil si om det er sammenheng mellom fenomenet som undersøkes, og dataene som er hentet inn. Troverdighet er et mer vanlig ord som vi kan bruke på å forklare intern validitet. Ettersom vi har tatt i bruk en hypotetisk-deduktiv tilnærming, men samtidig har supplert med kvalitative undersøkelser, mener vi at den interne validiteten er styrket. Vi transkriberer våre intervjuer, og bruker sitater fra intervjuene for å utdype våre funn i den kvantitative studien. Leseren vil da få direkte innsyn i hvilken informasjon informantene har gitt, og de vil se hvordan vi har tolket disse. Dette er også med på å opprettholde en høy grad av validitet.

Mangelen på kvinner i topplederposisjoner er som nevnt et komplekst sosialt fenomen, og det er mange faktorer som kan påvirke kvinners valg og muligheter knyttet til karriere. Vår studie får ikke dekket alle de mulige forklaringene, og vi har heller ikke utført undersøkelser med isolasjon av andre faktorer som kan påvirke den avhengige variabelen. Det blir dermed ikke mulig for oss å konkludere om årsak-virknings forhold.

3.4.2 – Ekstern validitet

Ekstern validitet brukes til å vurdere hvor generaliserbar studien vi har gjennomført er. En kvalitativ studie tar for seg overføring av kunnskap, fremfor generalisering. Generalisering er som regel mer knyttet til statistikk og kvantitative studier. Den kvantitative delen av vår studie er gjennomført ved å innhente informasjon via spørreskjema fra mer enn 350 respondenter.

En spørreundersøkelse er generelt sett en god metode for å generalisere funn, og den statistiske eksterne validiteten vil dermed være sterk. I vår studie er 45% av respondentene kvinner, og 55% menn. Vi kan dermed utelukke at en markant overvekt av det ene kjønn vil være en svakhet for studiens eksterne validitet.

En potensiell svakhet kan dog være at respondentene i hovedsak kommer fra et mindre antall bedrifter. Dette er store finansbedrifter i Østlandsområdet. Om funnene er generaliserbare til mindre finansbedrifter og andre deler av landet er usikkert.

3.4.3 – Reliabilitet

Reliabilitet handler om forskningens pålitelighet og konsistens. Forskningens pålitelighet knytter seg til undersøkelsens data, som vil si hvilke data som brukes, hvordan de samles inn og hvordan de bearbeides (Johannessen et al., 2016, s. 231).

Det er vanskelig å si hva som generelt er et tilstrekkelig stort utvalg for å kunne generalisere. I utgangspunktet er jo 351 et relativt lite utvalg av alle ansatte i privat sektor i finansbransjen, men samtidig er det et såpass mange at svarene deres vil være relativt representative for resten. Et aspekt ved selve spørreundersøkelsen som kan påvirke reliabiliteten er at noen av spørsmålene kan ha blitt misforstått. Vi fjernet 11 av besvarelsene vi hadde fått inn før vi gjennomførte analysen fordi vi følte spørsmålene enten var misforstått eller at besvarelsen i seg selv var useriøst gjennomført. Vi mener dog at konsistensen i de resterende besvarelsene er såpass solid at reliabiliteten til selve undersøkelsen anses å være høy.

Respondentene fikk informasjon om studien sammen med invitasjonen til å delta, og i tillegg hadde mange av respondentene mottatt en oppfordring fra sin leder om å delta. De fikk garantier om full anonymitet, og spørreundersøkelsen tok bare drøye fem minutter å gjennomføre. Alle disse aspektene var nok også med på å bidra til flere respondenter.

Når det gjelder den kvalitative delen kan forskeren styrke sin reliabilitet ved å gi en inngående beskrivelse av konteksten til studien (Johannessen et al., 2016, s. 231). Før vi starter med analyse og drøfting av funnene vi gjør har vi gitt en begrunnelse for valg av tema og problemstilling, bakgrunnen for studien og et teoretisk rammeverk som vi skal knytte opp mot funnene vi gjør. Ellers har vi forsøkt å styrke studiens reliabilitet ved å forklare detaljert hvordan vi har gjennomført forskningsprosessen. Ifølge Kvale og Brinkmann (2015) er det

viktig at intervjueren unngår å stille ledende spørsmål for at han skal kunne bevare sin reliabilitet. Vi valgte å bruke en semistrukturert intervjuguide, og spørsmålene er bevisst laget åpne for å unngå at vi leder informanten i en retning.

3.5 – Databehandling og analyse

I dette kapittelet presenteres de ulike analysene av vårt innsamlede datamateriale, som er gjennomført ved bruk av statistikkprogrammet *SPSS*. Før vi startet gjennomgikk vi datasettet nøye og klargjorde det for videre analyser. For å danne et helhetlig bilde av datamaterialet ble det trukket frem deskriptiv statistikk. Videre har variablene blitt bearbeidet i en korrelasjonsanalyse som blir presentert i en korrelasjonsmatrise. Til slutt ble det gjennomført multiple regresjonsanalyser for å avgjøre om det fantes støtte til hypotesene.

3.5.1 – Klargjøring av datasett

Før datasettet skulle analyseres ble det kontrollert for mulig bias. For eksempel ble respondenter som hadde avgitt samme svar på samtlige påstander tatt ut av datasettet før de videre analysene. Det samme gjelder respondentene som ikke fullførte spørreskjemaet. Studien var ikke tidkrevende, og dette tyder på at respondentene ikke var tilstrekkelig interesserte i undersøkelsen. For å få et riktigst mulig bilde, ble totalt 11 av respondentene fjernet. 351 fullverdige respondenter ble da det totale antallet deltakere som skulle analyseres videre.

3.5.2 – Deskriptiv statistikk

Deskriptiv statistikk er en grunnleggende statistisk analyse ved bruk av kvantitative metoder. Det brukes gjerne til å organisere datamaterialet (Saunders et al., 2016). Dette ble benyttet for å få oversikt over respondentene, og for å kunne beskrive og illustrere forskjeller mellom respondentenes alder, ledernivå, sivilstatus, utdanningsbakgrunn og hvorvidt de har barn eller ikke.

3.5.3 – Korrelasjonsanalyse

For å tallfeste hvor sterk lineær sammenheng det er mellom variablene, gjennomførte vi en korrelasjonsanalyse. Korrelasjonskoeffisienten ligger mellom -1 og 1, to ytterpunkter som indikerer en perfekt negativ eller positiv korrelasjon mellom to variabler. Korrelasjoner anses

som meget sterke hvis de overstiger 0,5 (Johannessen, 2009), mens de anses som svake dersom de er under 0,2. Vi vil presentere vår korrelasjonsanalyse i en korrelasjonsmatrise i analysedelen av kapittel 4.

3.5.4 – Regresjonsanalyse

En regresjonsanalyse er en kvantitativ analyse av sammenhenger mellom en avhengig variabel og en eller flere uavhengige variabler. Winship & Mare (1984) viste at multivariate metoder kan brukes for variabler på ordinalnivå på lik linje med variabler på intervallnivå, fordi styrken og fleksibiliteten som oppnås ved bruk av disse metodene veier opp for de potensielle forstyrrelsene de kan medføre. I vårt tilfelle benyttet vi oss av multippel regresjonsanalyse som består av flere uavhengige variabler. Denne metoden gir oss grunnlag for å si noe om de uavhengige variabelenes effekt på de ulike avhengige variablene vi har valgt.

3.5.5 – Etske refleksjoner

«Etikk er prinsipper, regler og retningslinjer som blir vurdert opp mot en handling, for å avgjøre om handlingen er riktig eller gal» (Johannessen et al., 2011, s. 93). Vår innsamlede data har blitt behandlet med et primærfokus på å ivareta personvernet til informanter og respondenter. Ingen navn har blitt nevnt, hverken på informantene personlig eller på bedriftene de tilhører.

I vårt arbeid med å innsamle data til studien, har vi forsøkt å rette oss etter etiske retningslinjer for forskning. Ifølge Jacobsen (2016) må fem faktorer være til stede for at en undersøkelse skal kunne kalles etisk forsvarlig; deltakerne må ha gitt informert samtykke om å delta, de må være i stand til selv å avgjøre hvorvidt de ønsker å delta, deltakelsen må være frivillig, de må ha fått full informasjon og hatt forståelse for undersøkelsen de skal delta i.

Da informantene hadde antydnet at de ville være med eller ha mer informasjon, sendte vi informasjonsskrivet som er å finne i vedlegg 1. Ved hver eneste invitasjon til å delta i spørreundersøkelsen som ble sendt ut, ble det også vedlagt et informasjonsskriv der alle deltakernes rettigheter ble beskrevet. Vi benyttet oss av tjenesten Nettskjema da vi skulle gjennomføre spørreundersøkelsen. Dette er en sikker løsning for datainnsamling på nett, og sikrer respondentene full anonymitet.

Informantene som ble intervjuet fikk også tilsendt den ferdige transkripsjonen for en sitatsjekk, der de hadde muligheten til å fjerne et eller flere sitater. Ingen av våre informanter valgte å benytte seg av denne muligheten. Til slutt ble informantene informert om at de kunne få den endelige oppgaven tilsendt dersom det var ønskelig.

4.0 – Resultater

I dette kapittelet skal vi presentere funnene fra datainnsamlingen vår. Funnene vi har gjort skal danne grunnlag for besvarelsen av problemstillingen og hypotesene våre. Vi skal ikke drøfte funnene våre her, men bare gjengi de viktigste funnene. Ettersom vi har benyttet både kvalitativ og kvantitativ metode, vil vi presentere de i to delkapitler.

Først vil vi presentere de kvalitative funnene fra intervjuene med våre informanter. Disse vil bli presentert i form av sitater fra informantene, og er delt inn i de tre delkapitlene som vi også delte teorien inn i: rekruttering, kjønn og lederstil og tilbuds- og etterspørselsforklaringer. Deretter vil vi ha en analysedel av våre kvantitative funn fra spørreskjemaene. Datamaterialet vi har samlet inn her blir presentert som oversiktlig statistikk ved bruk av dataprogrammet SPSS. Etter at all dataen er presentert vil vi drøfte funnene våre i neste kapittel.

4.1 – Presentasjon av kvalitative funn

I dette delkapittelet skal vi presentere våre kvalitative funn fra intervjuene vi gjennomførte. Alle informantene er ledere ansatt i finansbransjen i privat sektor. Materialet vi samlet inn blir belyst gjennom sitater fra informantene. Da vi gjennomførte intervjuene brukte vi intervjuguiden som bygger på vårt teoretiske rammeverk som utgangspunkt. Vi vil gå kategorisk igjennom de tre ulike delkapitlene fra teoridelen; rekruttering, kjønn og ledelse og tilbuds- og etterspørselsforklaringen.

4.1.1 – Informantenes bakgrunn

Informant 1

Informant 1 er en mann med omfattende erfaring fra næringslivet. Han er utdannet sivilingeniør og bedriftsøkonom. Tidligere har han jobbet i departementet og som direktør i bank, mens han i dag jobber med M&A på øvre mellomledernivå i et stort norsk firma. Han er gift og har to barn.

Informant 2

Informant 2 er en kvinne i 30-årene som til tross for sin relativt unge alder, har mye erfaring fra bransjen. Hun er utdannet siviløkonom ved Norges Handelshøyskole. Etter hvert begynte hun å jobbe som senior analytiker i en stor norsk finansinstitusjon, hvor hun har steget i gradene og nå 10 år senere sitter i toppledergruppen. I løpet av hennes innholdsrike karriere

har hun også vært styremedlem og sittet i diverse komiteer. Hun har ikke barn, men har samboer.

Informant 3

Informant 3 er en mann med lang erfaring fra bransjen. Han utdannet seg ved Handelshøyskolen BI, og gikk raskt ut i sin første jobb som aksjemegler i en mindre investeringsbank. Etter å ha jobbet der i flere år ble han etter hvert tilbudt en jobb i en større bank, der han etter mange år ble forfremmet til sin nåværende lederstilling. Også informant 3 har flere års erfaring som styremedlem. Informanten har tre barn.

Informant 4

Informant 4 er en kvinne i 50-årene. Hun har en masterutdanning fra BI og jobber som HR Manager. Hun har bred erfaring med rekruttering av ledere, først og fremst i finansbransjen. I løpet av hennes karriere har hun vært innom flere store selskap og har opparbeidet seg mye erfaring. Informanten er gift og har et barn.

4.1.2 – Rekruttering

Etter at vi først hadde blitt litt kjent med informantene, fikk vi høre om hvordan deres vei inn i deres nåværende lederstilling var. Svarene vi fikk var overraskende like, og det viste seg at alle fire hadde fått stillingene som følge av internt opprykk. En forskjell vi bemerket oss var dog at begge kvinnene, informant 2 og informant 4, ble oppfordret til å søke på stillingen. Informant 3 fikk tilbudet om opprykk uten å søke på jobben, mens informant 1 søkte på jobben etter at den ble lyst ut internt.

På spørsmål om hvilke erfaringer informantene har gjort seg med eventuelle forskjeller mellom kvinner og menn i søknadsprosessen til lederstillinger, deler informantene ulike tanker og erfaringer. Informant 1 peker på færre kvinnelige søkere, spesielt innenfor Corporate Finance: *«Min erfaring fra søknadsprosesser er at færre kvinner søker seg til lederstillinger. Spesielt innenfor Corporate Finance har jeg hatt veldig få kvinnelige ansatte»*. På oppfølgingsspørsmål om han har gjort seg noen tanker om hvorfor det er slik, svarer han at han er usikker. Han opplever ikke at miljøet er kvinnefiendtlig på noe måte, men føler at fagområdet ikke appellerer like mye til kvinner som til menn.

Informant 4 støtter synet til informant 1, og peker også på at kvinner sjeldnere enn menn søker seg til lederstillinger: *«Jeg opplever nesten utelukkende at menn er overrepresentert i søknadsbunken til en utlyst lederstilling»*. Hun fortsetter med at hun tror at kvinner er vel så kompetente som menn, men at kvinner i større grad enn menn vegrer seg for å søke på en lederjobb.

Informant 3 har en annen oppfatning, og sier at han på generelt grunnlag ikke opplever at kvinner og menn opptrer ulikt i rekrutteringsprosessen. Han påpeker dog at måten han ble tilbudt opprykket til sin nåværende lederstilling kanskje er vanligere enn folk tror, og at dette kan være med på å gjøre rekrutteringsprosessen til lederstillinger urettferdig for noen.

Informant 3:

«Jeg ble først forestilt å gå over i min nåværende stilling under en uformell middag med en av mine overordnede som jeg også kjente privat. Stillingen hadde ikke vært lyst ut, jeg takket ja og ble veldig glad for muligheten. Jeg tror nok at dette er nokså vanlig på ledernivå, selv om det for enkelte kan oppleves urettferdig».

Angående dette sier informant 1 at uformelle jobbtilbud «under bordet» ikke er spesielt vanlig etter hans erfaring, men han har vært vitne til utallige interne ansettelser der utlysningen formes etter den personen de ønsker å ansette. På den måten blir utlysningen spisset inn til det nivået at kun én, eller eventuelt veldig få, passer til i beskrivelsen. Dette er jo i teorien nesten det samme som i eksempelet fra informant 3, de oppfører seg bare mer «politisk korrekt» ved å gjøre det på denne måten.

Informant 2 sier hun opplever kvinner som mer forsiktige i rekrutteringsprosessen, og at menn profiterer på spisse albuer: *«Generelt kan jeg si at kvinner har en tendens til å være mer tilbakeholdne. Menn på sin side har oftere spisse albuer og tar større plass, noe som enkelte ganger gagnar de»*.

Når informantene blir spurt om hvilke personlige egenskaper de eller deres organisasjon ser etter i potensielle ledere, viser det seg at det på ingen måte er noen fasit for hvordan en leder skal være. Informantene snakker også om ulike praksiser hva angår personlighetstester og annen kartlegging av kandidatenes personlighet. Informant 1 sier at evnen til å takle press og stressende situasjoner som den aller viktigste egenskapen en leder kan ha: *«De aller viktigste*

egenskapene jeg ser etter er stressmestring og evnen til å takle press. I tillegg kommer selvsagt gode kommunikasjonsevner og tydelighet». Gode kommunikasjonsevner blir også dratt frem av informant 2 og 3. Spesielt informant 3 er tydelig når han påpeker viktigheten av dette: «For oss er kommunikasjon «alt». En leder bør være utadvendt, evne å ta initiativ og være klar i kommunikasjonen med de ansatte».

Informant 4 sier at hun opplever at effektive ledere gjerne scorer høyt på en kombinasjon av omgjengelighet og planmessighet, og viser med det til to av de fem dimensjonene ved femfaktormodellen for personlighetstrekk. Planmessighet innebærer å være betenksom, ha kompetanse, orden, pliktroskap, strebe etter prestasjoner og selvdisiplin. Også informant 2 peker på omgjengelighet og forteller at hun har tro på det hun kaller «den inkluderende lederstilen»: *«Jeg synes også det er viktig at en leder ser alle sine ansatte. Den inkluderende lederstilen er noe jeg har stor tro på, og selv prøver å praktisere».* En annen ting informant 2 påpeker er verdien av nytenking og nysgjerrighet. At lederen skal være innovativ og nysgjerrig var ikke noe som ble trukket frem av de andre informantene.

4.1.3 – Kjønn og lederstil

Etter å ha vært igjennom spørsmålene knyttet til rekrutteringsprosessen, ville vi høre om informantenes tanker rundt kjønn og ledelse. At kvinner er underrepresentert i topplederstillinger er det ingen tvil om, men informantenes tanker om hvorfor det er slik vil vi grave litt mer i.

Det første informantene blir spurt om er hvorvidt de mener det er markante forskjeller i kvinner og menns lederstil. Informant 1 drar inn begrepene maskulin og feminin lederstil, og mener at det er her stilskiftet går, og ikke mellom kvinner og menn.

Informant 1:

«At det er markante forskjeller i kvinner og menns lederstiler vil jeg på generelt grunnlag si er en myte. Forskjellene i lederstil er ikke kjønnsbetinget, men kommer an på leders personlighet uavhengig av kjønn. Skillet går vel mellom det som kalles maskulin og feminin ledelse, men det blir for enkelt å si at kvinner er feminine og menn er maskuline. Min erfaring er at det er vel så mange kvinner som opptrer som maskuline ledere som det er menn».

Et lignende inntrykk sitter informant 3 med. Han opplever ledere som ulike, men heller ikke han opplever at det er et markant skille mellom kvinner og menn. Han forteller at lederen han har opplevd som mest «maskulin» og hard var en kvinnelig leder han hadde tidlig i sin karriere: *«Jeg var relativt ung og fersk, men visste selvsagt at bransjen bar preg av et voldsomt resultatfokus. Men det var en vanvittig tøff start, for hun hadde virkelig en «fear factor» som jeg hverken før eller senere har opplevd på samme måte».*

Informant 2 på sin side går lenger i å antyde at det er forskjeller mellom kvinner og menn, men at unntakene også er mange: *«Jeg tror definitivt at det er flere kvinner enn menn som praktiserer en mykere og inkluderende lederstil. Selv om det finnes hundrevis av eksempler på det motsatte, sitter jeg likevel med et inntrykk av at det er en forskjell».* På oppfølgingsspørsmål om hvorfor hun tror det er slik, så svarer hun at en blanding av arv, miljø og kulturelle forhold spiller inn. Informanten ser på seg selv som en leder med en feminin stil, og som har fokus på å være inkluderende og se alle. På spørsmål om hvorfor hun foretrekker å praktisere denne formen for ledelse, svarer hun at hennes egne erfaringer med ledere har vist henne hvilken leder hun ville være.

Informant 2:

«Jeg har selv i løpet av min karriere hatt mange ledere. Noen har jeg hatt bedre forhold til enn andre, og noen har jeg lært mer av enn andre. Det som har formet meg mest til den jeg er i dag er de lederne jeg opplevde som imøtekommende, støttende og som aldri viste noe form for ovenfra-og-ned-holdninger. Det var denne type ledelse jeg fant mest inspirerende og motiverende, og derfor er det en slik leder jeg selv prøver å være i dag».

Den siste informanten, informant 4, kommer med et innspill om at de tradisjonelle lederstilene er i ferd med å forsvinne. På spørsmål om de feminine og maskuline lederstilene viser informant til en utvikling som går mot at dagens ledere har en annen type lederstil: *«Dagens ledere er mye mindre entydig maskuline eller feminine i stilen. Historien har vist at diskriminering oftere oppstår i grupper som blir ledet av en leder med en entydig lederstil».* Informanten følger opp dette med å argumentere for at den androgyne lederstilen er kommet for å bli: *«Heldigvis går utviklingen mot at ledere i dag har en mer androgyn lederstil. Det er en form for ledelse som er kommet for å bli»* avslutter informant 4.

4.1.4 – Tilbuds- og etterspørselsforklaringer

Etter å ha fått informantenes tanker om rekrutteringsprosessen og hvordan ulike lederstiler henger sammen med kjønn, ville vi undersøke hvilke forklaringer lederne selv har på den manglede kjønnsbalansen. Vi spurte informantene om de har forsaket noe for å komme dit de er i dag og hvordan de har balansert karrieresatsing med privatliv.

Informant 1 sier at hans karriere aldri har stått i veien for privatlivet og at han ikke føler at han har forsaket noe på veien mot hans nåværende stilling. Informanten har to barn som vokste opp mens han var på vei opp og frem i bransjen, men sier at karrieren aldri kom i veien for å oppdra barna. Heller ikke informant 4 føler at hun har forsaket noe spesielt. Hun angrer ikke på noen av veivalgene som er tatt, og sier at hun hadde gjort alt på nytt igjen hvis hun visste hvordan utfallet ble.

Informant 2 forteller at hun og samboeren begge har hatt fokus på karrieren, og bevisst har utsatt det å få barn: *«Da jeg var ung tenkte jeg ofte at jeg ville bli en ung mor, men etter at karrieren skjøt fart samtidig som min samboer gjorde det bra i sin bransje, ble vi enige om at vi ville utsette det å få barn til det var mer ro og stabilitet i livene våre».*

Informant 3 på sin side forteller at han føler at han synes det tidvis var vanskelig å være såpass fraværende i hjemmet som han var. Spesielt vanskelig var det da han fikk barn og fortsatte å jobbe lange dager.

Informant 3:

«Det vanskeligste for meg var å være så mye borte fra barna mine. Ofte var de allerede sovnet da jeg kom hjem fra jobb. Det var tilfeller der jeg oppriktig vurderte om karrieresatsingen var verdt det, men min kone var alltid utrolig støttende, så vi kom oss alltid igjennom det. Sett i ettertid er jeg utrolig takknemlig for at vi holdt ut».

Etter å ha sett på hva informantene hadde forsaket for å komme dit de er i dag, ville vi høre informantenes tanker om hva de tror er hovedårsaken til at andelen kvinner er så lav på toppledernivå i bransjen. Alle informantene kom med ulike syn på dette.

Informant 1 peker på to hovedårsaker. Den første er at menn i større grad enn kvinner er villige til å ta risiko: *«Jeg tror hovedårsaken er at menn tar høyere risiko enn kvinner. Ofte*

ansettes ledere på basis av hva de har utrettet tidligere. Å oppnå store resultater innebærer at en tidvis må ta stor risiko, og der er nok menn mer komfortable enn kvinner». I tillegg mener informanten på at menn håndterer kritikk og det å være upopulær bedre enn kvinner: «En lederjobb innebærer også at en må tåle å være upopulær til tider. Det kan være ubehagelig, og om en er for «hårsår» vil det kanskje være vanskelig å ha en slik rolle. Dette passer kanskje mindre for kvinner enn for menn» avslutter informant 1.

Informant 2 mener mannsdominansen skyldes at kvinner ikke er like ambisiøse som menn: «Jeg tror at dersom det var like mange kvinner og menn som hadde topplederambisjoner og hvis innsatsen for å nå målet var den samme, hadde tallet etter hvert vært tilnærmet 50% for begge kjønn. (...) Jeg håper og tror at vi er forbi tiden der biologisk kjønn er en faktor». Informanten påpeker at dette er et inntrykk hun har fått gjennom sine personlige erfaringer de siste 10-15 årene. Hun forteller også at hun opplevde sine kvinnelige studiekamerater som veldig ambisiøse tidlig, men at ambisjonsnivået fortere sank hos de da de kom ut i jobb, mens det gjerne gikk litt motsatt vei med mennene.

Informant 4 har en annen forklaring på hvorfor kvinner er underrepresenterte på toppledernivå. Hun mener hovedårsaken er at kvinner søker sjeldnere enn menn. Selv søkte hun først på sin topplederstilling etter å ha blitt oppfordret til det, og hun sier at dette er noe hun opplever er vanlig for kvinner. Innledningsvis sa informanten at søknadsbunkene til de utlyste lederstillingene nesten utelukkende er mannsdominert, og dette er begrunnelsen for hvorfor hun ser på det som hovedårsaken til at kvinner er underrepresenterte: «... så hvis et tilfeldig søkerutvalg består av 70% menn og 30% kvinner vil det jo være større sjanse for at en mann ender opp med jobben». Informanten nevner selvtillit som en bakgrunn for de lave søkertallene på kvinnesiden sammenlignet med menn, men skyter også inn, som informant 2 snakket om, at ambisjonsnivået kan være lavere hos kvinner.

Informant 3 er den eneste informanten som peker på etterspørselssiden som hovedårsak. Han mener at mannsdominansen skyldes kultur som ligger tilbake i tid, og peker på homososial reproduksjon som en faktor som bidrar til treghet i endringen av kulturen.

Informant 3:

«Jeg tror det er i ferd med å endres. Det er betraktelig flere kvinner i ledelsen og i styrene nå enn da jeg var i starten av min karriere. Tidligere var bransjen enda mer

mannsdominert, spesielt på ledernivå. (...) Kulturen er i endring, men det tar tid. Det er jo kjent at ledere har lett for å velge ledere som ligner på seg selv når de skal ansette nye. Det gjør jo at prosessen tar enda lenger tid».

De to kvinnelige informantene ble i tillegg spurt mer inngående om deres karrierevei, blant annet hva de tror var årsaken til at nettopp de ble valgt som ledere. Begge informantene ble oppfordret av sine ledere til å søke på stillingen, og de er begge ærlige på at de ikke hadde søkt hvis det ikke var for oppfordringen de fikk. Informant 2 forteller at hennes unge alder og manglende erfaring gjorde at hun ikke engang hadde vurdert å søke på stillingen: *«Jeg hadde akkurat passert 30 år, og var i grunn fornøyd med min daværende stilling. Jeg vurderte ikke engang å søke før jeg en dag ble oppfordret til å gjøre det. Først da innså jeg at det var mulig».*

Informant 2 sier at hun tror at det var først og fremst hennes personlige egenskaper kombinert med hennes erfaring fra styreverv og komiteer som gjorde at hun ble oppfordret til å søke og endte opp med å få jobben: *«Jeg var ikke den mest erfarne, så det var nok personlige egenskaper lederne satt pris på og som de ønsket som en del av ledergruppen. At jeg også har vist mye engasjement og tatt på meg diverse verv og sittet i komiteer var nok heller ingen ulempe».* Informanten sier også at hun alltid hadde gjort seg synlig ved å ta ordet og uttrykke meninger i forsamlinger: *«Hvis du vil opp og frem i en organisasjon er det jo viktig at beslutningstakere og ledere vet hvem du er. Du må gjøre deg synlig og tørre å mene. Jeg har aldri vært redd for å uttrykke mine meninger»* avslutter informant 2.

Informant 4 tror at hennes lange erfaring var viktig: *«Jeg hadde jobbet med HR og rekruttering i mange år. Lederne var fornøyde med jobben jeg gjorde, og på mange måter var det et naturlig karrieresteg».* Vi fulgte opp med å spørre hvorfor hun da ikke søkte selv. Informanten forteller at hun trivdes godt i sin daværende stilling og ikke var ute etter forandring, men understreker at hun er glad for at hun fulgte oppfordringen om å søke og at hun er veldig fornøyd med sin nåværende situasjon.

Etter at informantene først og fremst hadde pekt på tilbudsforklaringer som årsaker til at kvinner er underrepresenterte i toppledelsen, ville vi høre om informantenes erfaringer med diskriminering og hvorvidt det forekommer i bransjen.

Informant 1 sier finansbransjen er tøff og at konfliktnivået kan være høyt, men er klar på at det går et skille mellom konflikter og diskriminering. Informanten tror at fokuset på likestilling og diskriminering har gjort at flere selskaper nå nærmest flagger en høy kvinneandel i ledelsen for å få positiv PR, og at det er i ferd med å bikke over til at det nå er menn som blir forbigått ved lederansettelser.

Informant 1:

«Fokuset på likestilling har jo blitt så stort at selskaper med høy kvinneandel i ledelsen aktivt bruker det for å få positiv PR. Det viktigste må jo fremdeles være å få den riktige kandidaten inn i stillingen. Jeg synes ikke at det blir riktig å kvotere personer inn i en stilling eller en ledergruppe. Da ender vi igjen på feil side, men denne gangen vil det være menn som blir diskriminert».

Informant 2 har personlig ikke erfart å bli diskriminert i jobbsammenheng, og mener at bevisstgjøringen rundt likestilling og diskriminering har bidratt til å redusere antall saker:

«Jeg tror bevisstgjøring rundt både likestilling og annen diskriminering både i media og på arbeidsplassene er med på å redusere antall episoder drastisk. Det bør være mulig å ha en nullvisjon om diskriminering på arbeidsplassen».

Også informant 3 er tydelig på at han opplever at arbeidsmiljøene i bransjen stadig blir bedre. Han sier at det finnes enkeltstående tilfeller hvor ansatte har følt seg diskriminert, men at dette forekommer sjeldnere og sjeldnere. Informanten forteller så en historie fra egen karriere hvor han opplevde å få avslag på en topplederjobb. En av hans kvinnelige kollegaer fikk jobben, og han følte seg forbigått.

Informant 3:

«Jeg følte at jeg kunne utkonkurrere henne på de fleste parametere. Etter en uformell samtale med en i ledelsen forstod jeg at organisasjonen hadde lyst på en kvinne inn i toppledergruppa. På det tidspunktet følte jeg meg oppriktig diskriminert og var sint for at det biologiske kjønn hadde vært med å påvirke ledelsens avgjørelse».

Informant 4 støtter de andre informantenes syn om at diskriminering sjelden forekommer.

Informanten uttrykker at en kan forebygge diskriminering ved å utøve god ledelse: *«Dersom en leder er rettferdig, tålmodig og inkluderende vil dette spre trygghet».* Avslutningsvis

presenterte vi statistikk for informanten, blant annet at kvinner utgjør bare 25% av toppledergruppene i landets 200 største private selskaper. Informanten ble spurt om hva som kan gjøres for å øke denne andelen. Hun mente det først og fremst er opp til kvinnene selv: *«Nå er det vel også slik at kvinner bare utgjør en tredjedel av privat sektor? Det er viktig å få med konteksten når en ser på slik statistikk, for plutselig er ikke 25% en oppsiktsvekkende lav andel lenger».*

4.1.5 – Oppsummering av funn

Informantene er enige om at utviklingen går mot at det stadig blir flere kvinnelige toppledere. Informant 1 hadde et litt annet syn på en leders viktigste egenskaper enn de andre, da han mente at stresshåndtering og evnen til å handle under press var nøkkelen. Kommunikasjon ble riktig nok også nevnt, og det var nettopp kommunikasjonsevnene som ble trukket fram av de andre informantene. Det blir også poengtert av flere informanter at de har best opplevelser med ledere som har en inkluderende og myk lederstil.

Samtlige informanter mener at diskriminering forekommer sjeldnere og sjeldnere, og at bevisstgjøringen rundt likestilling er med på å fjerne diskriminering fra arbeidsplassene. To av informantene, en av hvert kjønn, forteller også om at det har vært vanskelig å balansere familieliv og karriere. En informant har utsatt det å få barn for å satse på karrieren, mens en annen er åpen om at han i lange perioder vurderte å kutte ut karrieresatsingen for å være mer sammen med barna.

Tre av fire informanter peker på tilbudssiden som hovedforklaringen til mangelen på kvinnelige toppledere. Blant annet blir det pekt på lave søkertall fra kvinner. Den siste informanten, informant 3, peker derimot på etterspørselsforklaringen homososial reproduksjon som en årsak. Denne informanten hadde også selv opplevd å bli rekruttert til sin nåværende stilling via en overordnet som han kjente privat, så det er kanskje ikke rart at akkurat denne informanten sier at homososial reproduksjon fremdeles kan være et problem i bransjen.

5.0 – Analyse av kvantitative funn

I dette kapitlet vil vi presentere resultatene fra spørreskjemaet. Vi starter med deskriptiv statistikk, deretter vil vi gjennomføre innledende analyser med blant annet en korrelasjonsmatrise før vi avslutter med regresjonsanalyser og statistikk til hver enkelt hypotese. Regresjonsanalysene er foretatt for å analysere om det er store forskjeller på gjennomsnittssvarene dersom man tar hensyn til kontrollvariablene som blant annet består av kjønn, alder, utdanningsnivå, sivilstatus, barn og stillingsnivå.

5.1 – Presentasjon av respondentene

Våre respondenter består av kvinner og menn fra alle deler av finansvirksomhetene vi har sendt spørreskjemaene ut til. Alt fra medarbeidere til toppledere har svart på undersøkelsen, og vi sendte skjemaene til større bedrifter med flere ulike avdelinger innenfor finansbransjen. For å ta hensyn til respondentenes anonymitet vet vi ingenting om hvor mange fra de ulike avdelingene som har svart på undersøkelsen, men vi antar at vi har en blanding av respondenter som jobber med forsikring, investeringer og innenfor avdelinger. Respondentene våre jobber alle i bedrifter som har en relativt normal kvinneandel i toppledelsen, sammenlignet med andre bedrifter i finansbransjen.

5.2 – Deskriptiv statistikk

Spørreskjemaet som ble distribuert, ble gjennomført av totalt 362 respondenter, hvorav 351 ble inkludert i analysen. Våre kontrollvariabler som vi vil presentere deskriptiv statistikk av er henholdsvis kjønn, alder, utdanning, familiesituasjon og stillingsnivå.

5.2.1 – Kjønn

Kjønn		
	Antall	Prosent
Menn	191	54 %
Kvinner	160	46 %
Totalt	351	100 %

Tabell 3: Fordeling av våre respondenter etter kjønn. Antall og prosent.

Spørreundersøkelsen hadde totalt 351 respondenter. Respondentene bestod av ansatte i privat sektor på medarbeider-, mellom- og toppledernivå i Norge. Vi forsøkte å få like mange kvinnelige og mannlige ansatte til å delta, men endte opp med en kvinneandel på 46% og 54% menn.

5.2.2 – Alder

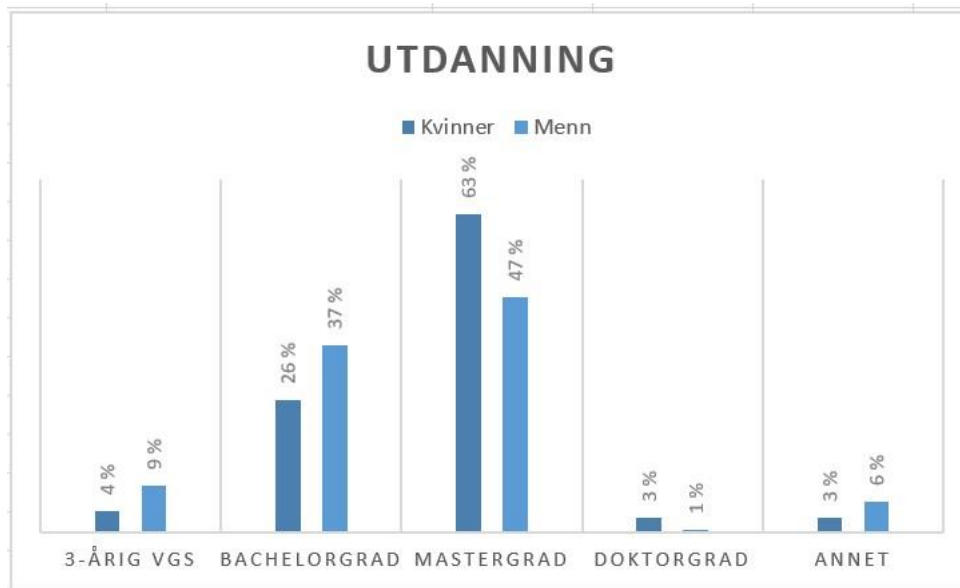
Figuren under viser alderssammensetningen til våre respondenter. Vi ser at mennenes alder er forholdsvis jevnt fordelt, mens det er mer spredning i kvinnenes alder. Menn dominerer alle aldersgrupper utenom aldersgruppa 30-39 hvor vi finner over 60% kvinner. Dette er nok ikke representativt for resten av bransjen, og skyldes nok tilfeldigheter med tanke på at utvalget bare er på 351 personer.



Figur 5: Fordeling av våre respondenter etter alder. N=351.

5.2.3 – Utdanning

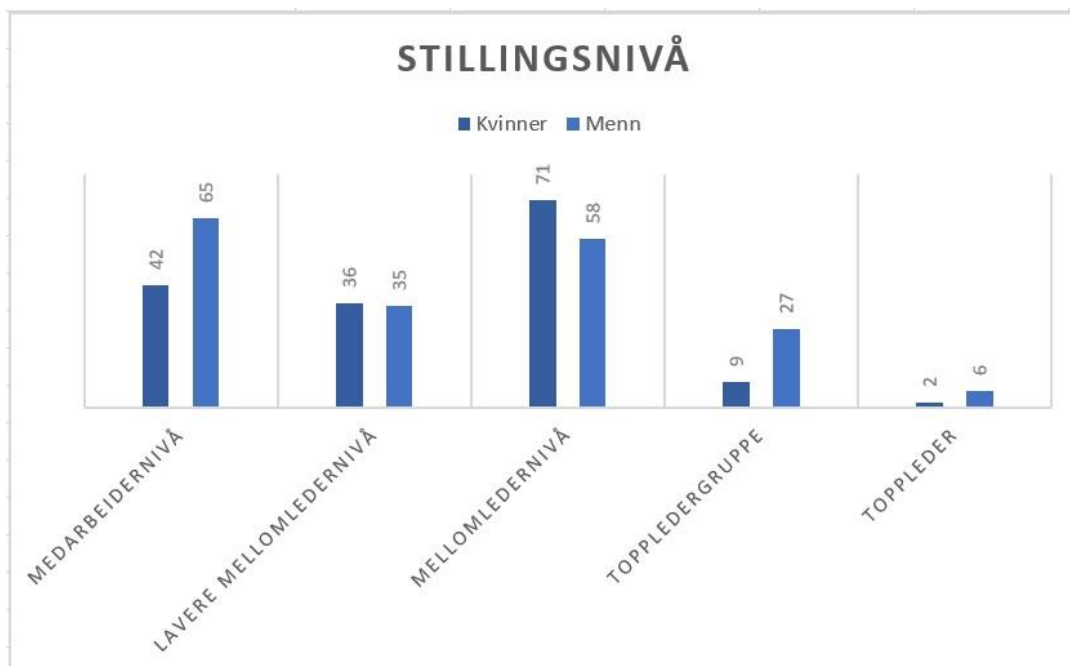
Vi spurte våre respondenter om deres høyeste fullførte utdanningsnivå. Blant våre respondenter har majoriteten en mastergrad. Godt over halvparten av kvinnene og nesten halvparten av mennene har dette. Bachelorgrad er også forholdsvis vanlig i vårt utvalg, spesielt blant menn. Totalt har 84% av alle menn en bachelor- eller mastergrad, mens 89% av alle kvinner har det samme. «Annet» kan være diverse kurs på NHH og BI, enkeltemner på høyskoler eller ulike internasjonale finansielle eksamener.



Figur 6: Fordeling av våre respondenter etter utdanning. N=351.

5.2.4 – Stillingsnivå

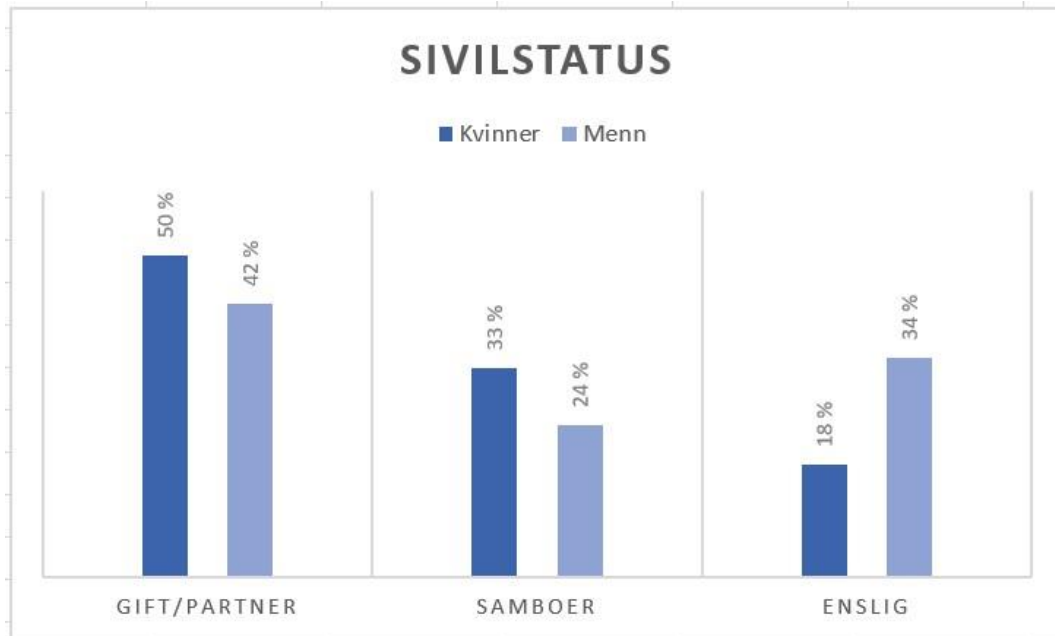
Respondentene våre er jevnt fordelt på de ulike stillingsnivåene. Vi har rett i overkant av 30% på medarbeidernivå, 20% på lavere mellomledernivå, 37% på mellomledernivå og til sammen 13% som er øverste toppleder eller sitter som en del av en toppledergruppe.



Figur 7: Fordeling av våre respondenter etter stillingsnivå. Antall.

5.2.5 – Sivilstatus og barn

Blant våre 351 respondenter hadde 175 barn, mens 176 var barnløse. Den mest markante forskjellen i respondentenes sivilstatus, var andelen enslige. 34% av mennene er enslige, mens andelen kvinner bare er 18%.

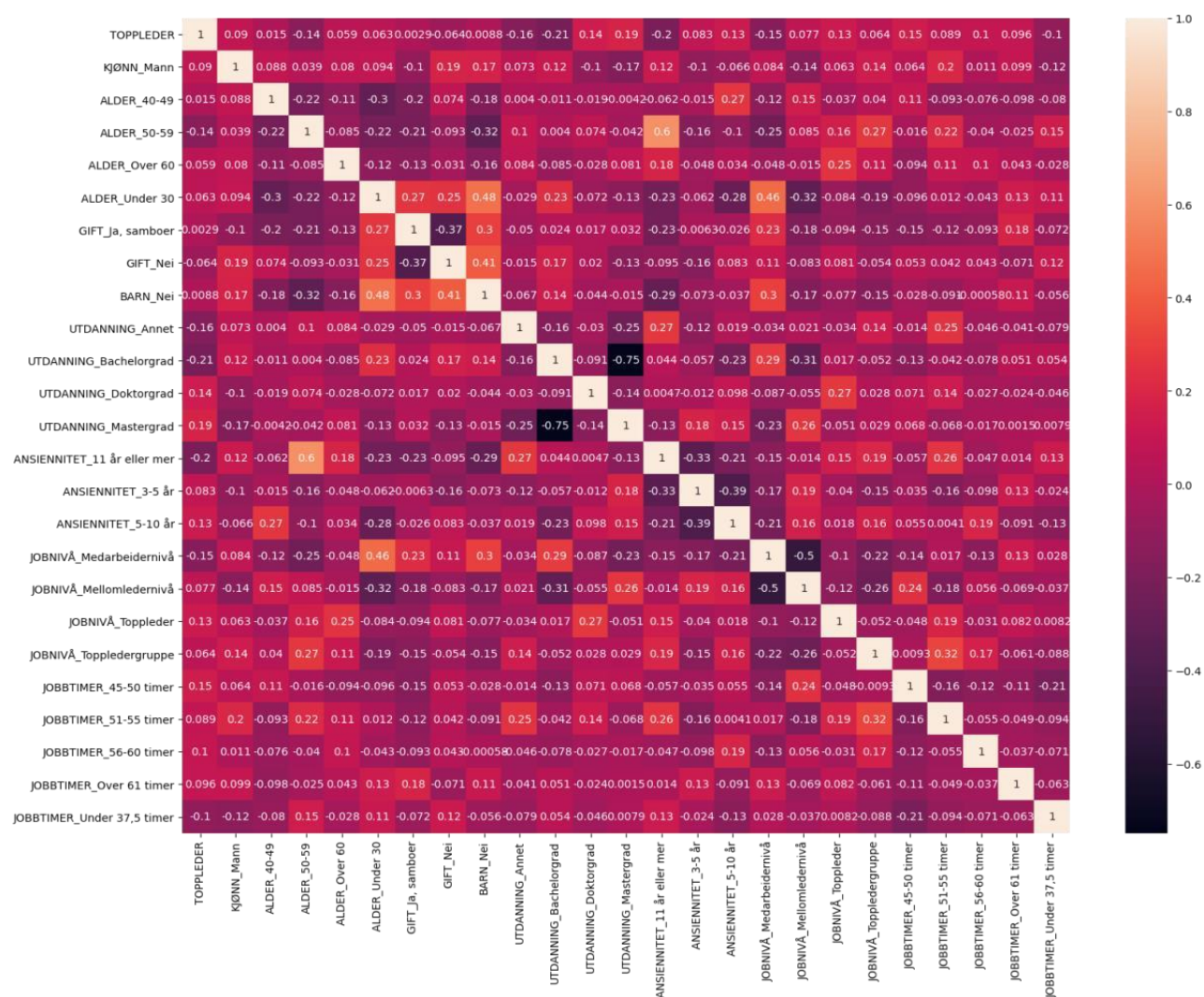


Figur 8: Fordeling av våre respondenter etter sivilstatus. N=351.

5.3 – Korrelasjonsanalyse

Korrelasjonsmatrisen vi presenterer under i figur 9 viser svake korrelasjoner mellom variablene. Unntakene er variabler vi kunne forvente ville korrelere, for eksempel *medarbeidernivå* og *under 30 år* som korrelerer positivt med 0,46. Vi finner også en sterk positiv korrelasjon på 0,48 mellom *under 30 år* og *barn_nei*. Den sterkeste negative korrelasjonen i datasettet er på -0,68 og den finner vi mellom *medarbeidernivå* og *lederjobb*, variabelen for om respondentene har blitt tilbudt en lederjobb. Også her er det naturlig at vi finner en sterk negativ korrelasjon.

De svake korrelasjonene tyder på at vi har fravær av multikollinearitet. Dette er med på å bidra til at datasettet er godt egnet til multipl regressjonsanalyse som vi gjennomfører til hver av hypotesene under.



Figur 9: Korrelasjonsmatrise som viser variablenes sammenheng. Korrelasjoner over 0,3 regnes som statistisk signifikante.

5.4 – Hypotese 1

Vår første hypotese er at mangelen på kvinnelige toppledere skyldes at kvinner har lavere ambisjoner om å få en topplederrolle enn det menn har. En del av våre spørsmål fra spørreundersøkelsen vil bidra til å si oss noe om hvorvidt dette er tilfelle i vårt utvalg.

Vi spurte våre respondenter om hva slags fremtidige jobbønsker de har. Resultatene er presentert i tabell 4. Vi ser av tabellen at 65,8% av alle menn har et ønske om å avansere til en lederstilling på høyere nivå eller å skifte til en lederstilling i en annen virksomhet. På sin side svarer 54,9% av kvinner svarer det samme. Selv om over halvparten av alle kvinner også kan tenke seg en lederstilling, er likevel forskjellen på mer enn 10 prosentpoeng verdt å merke seg.

Hva slags fremtidige jobbønsker har du? Ønsker du å:			
	Mann	Kvinne	Alle
Forbli i din nåværende stilling	23,2 %	29,9 %	26,6 %
Avansere til en lederstilling på høyere nivå	44,8 %	38,6 %	41,6 %
Gå over i en stilling uten lederansvar i virksomheten	11,0 %	15,2 %	13,2 %
Skifte til en lederstilling i en annen virksomhet	21,0 %	16,3 %	18,6 %
Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %
N	185	158	343
Pearsons kjikvadratsverdi			4,7
Signifikansnivå			>0.05

Tabell 4: Hva slags fremtidige jobbønsker har du? N=343 ettersom de åtte topplederne ikke ble stilt dette spørsmålet.

Kjikkvadrats-test viser at kjønnsforskjellene i tabellen ikke er signifikante.

Et annet spørsmål fra spørreundersøkelsen var spørsmålet om respondenten kunne tenke seg å bli toppleder nå eller i fremtiden. Resultatene fra dette spørsmålet presenteres i tabell 5. Over halvparten av mennene svarer at de kunne tenke seg å bli toppleder, mens litt over 40% av kvinnene svarer det samme. Den mest bemerkelsesverdige forskjellen finner vi dog i antall respondenter som svarer at de *ikke* kan tenke seg å bli toppleder. Nøyaktig 50% av kvinnene svarte dette, mens det var bare rett i overkant av en fjerdedel av mennene som sa det samme.

Kunne du tenke deg å bli toppleder nå eller i fremtiden?			
	Mann	Kvinne	Alle
Ja	51,9 %	41,8 %	47,2 %
Nei	26,5 %	50,6 %	37,6 %
Vet ikke	24,9 %	8,9 %	17,5 %
Total	100 %	100 %	100 %
N	185	158	343
Pearsons kjikvadratsverdi			27,549
Signifikansnivå			<0,001

Tabell 5: Kunne du tenke deg å bli toppleder nå eller i fremtiden? N=343 ettersom de som allerede er toppledere ikke ble stilt dette spørsmålet.

Kjikkvadrats-test som viser at kjønnsforskjellene i tabellen er signifikante.

Vi ville også spørre de respondentene som ikke kunne tenke seg å bli toppledere om hva årsaken til dette var. Det var på dette spørsmålet mulig å velge flere ulike svaralternativer, og

resultatene er presentert under i tabell 6. Her ser vi at resultatene er veldig blandede. Det er en større andel kvinner som ønsker å prioritere familie og fritid, i tillegg til at en noe større andel kvinner ikke ønsker seg mer ansvar. Samtidig er det flere menn som svarer at de ønsker å prioritere andre oppgaver enn ledelse og at de er fornøye med arbeidsoppgavene de har per i dag.

Hva er årsaken til at du ikke ønsker å bli toppleder?			
	Mann	Kvinne	Alle
Fornøyd med de arbeidsoppgavene jeg har	14,4 %	9,7 %	11,5 %
Ønsker ikke mer ansvar	13,4 %	20,0 %	17,5 %
Tror ikke jeg vil passe inn i toppledergruppen	9,3 %	7,1 %	7,9 %
Ønsker å prioritere andre arbeidsoppgaver fremfor ledelse	18,6 %	12,9 %	15,1 %
Ønsker å prioritere familien	12,4 %	17,4 %	15,5 %
Ønsker å prioritere fritiden	13,4 %	17,4 %	15,9 %
Vanskelig å kombinere arbeid/familie	10,3 %	12,9 %	11,9 %
Annet	8,2 %	2,6 %	4,8 %
Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %
N	97	155	252
Pearsons kjikvadratsverdi			10,6
Signifikansnivå			>0,05

Tabell 6: Hva er årsaken til at du ikke ønsker å bli toppleder? Kjikvadrats-test viser at kjønnsforskjellene i tabellen ikke er signifikante.

Et aspekt som er en gjenganger for diskusjon ved hypotesen, er familiesituasjonen. Av våre 351 respondenter hadde 175 av dem barn, mens 176 ikke har barn. Etter å ha kartlagt hvor mange som hadde barn, ville vi se på hva som skjedde med ambisjonsnivået og antall arbeidstimer etter at de fikk barn. 56% av våre kvinnelige respondenter sier at de jobber mindre nå enn før de fikk barn, mens menn til sammenligning bare svarte det samme i 27,5% av tilfellene.

Jobber du mindre enn du gjorde før du fikk barn?			
	Kvinner	Menn	
Ja	55,8 %	27,5 %	
Nei	44,2 %	72,5 %	
Pearsons kjikvadratsverdi			24,852
Signifikansnivå			<0,001

Tabell 7: Jobber du mindre enn du gjorde før du fikk barn? N=175. Kjikvadrats-test viser at kjønnsforskjellene i tabellen er signifikante.

Vi ser den samme tendensen hva angår ambisjonsnivå. 37,9% av mødrene sier at ambisjonsnivået har blitt redusert etter de fikk barn. Blant menn er tallet bare 12,5%.

Hva har skjedd med dine ambisjoner etter at du fikk barn?			
	Kvinner	Menn	
Ambisjonene er redusert	37,9 %	12,5 %	
Ambisjonene er økt	22,1 %	18,8 %	
Ingen forskjell	40,0 %	68,8 %	
Pearsons kjiqvadratsverdi			24,852
Signifikansnivå			<0,001

Tabell 8: Hva har skjedd med dine ambisjoner etter at du fikk barn? N=175.

Å kombinere familie og jobb er antatt å være et større problem for kvinner enn for menn (Storvik, 2006), men i senere tid har menns økte innsats på hjemmebane gjort at kvinner kan prioritere jobb i større grad enn tidligere (Cools, Strøm, 2018). Dette kan jo også vises blant de 22,1% kvinnene som mener at ambisjonene faktisk har økt etter at de fikk barn, noe som ville vært mer unaturlig for et par tiår tilbake.

5.4.1 – Regresjonsanalyse

I tabell 9 under vises resultatene fra regresjonsanalysen vi har gjennomført for vår første hypotese. For å få et bedre grunnlag til å vurdere hvorvidt denne hypotesen beholdes eller forkastes ville vi gjennomføre en regresjonsanalyse med variabelen *Kunne du tenke deg å bli toppleder, nå eller i fremtiden?* som avhengig variabel. Denne variabelen ble presentert i tabell 5, og denne regresjonsanalysen er en oppfølging av den. Ettersom dette er en binær variabel, måtte vi i dette tilfellet benytte oss av logistisk regresjon. Vi benytter vi oss av multippel regresjonsanalyse som består av flere uavhengige variabler. Denne metoden gir oss grunnlag for å si noe om de uavhengige variablenes effekt på den avhengige variabelen vi har valgt. Med denne metoden finner vi sannsynligheten for at en person med gitte karakteristikk ønsker å bli toppleder. Vi har gjennomført denne regresjonsanalysen i to trinn. Karakteristikkene vi har sett på i første trinn av analysen er *kjønn, alder, utdanning, sivilstatus og barn*. I andre trinn av analysen tar vi inn stillingsnivå for å se hvordan det påvirker bakgrunnsvariablene som ligger der fra før.

Det første vi ser i analysen er at variabelen *kjønn* er statistisk signifikant. Ettersom menn er brukt som referanseverdi betyr dette at dersom respondenten er en kvinne, synker ønsket om å bli toppleder med 0.64 sammenlignet med menn. Variabelen *alder: under 30* er også statistisk signifikant, men den har positivt fortegn. Dermed øker en respondents ønske om å bli toppleder dersom respondenten er under 30 år med 0.78. Vi ser også at et statistisk signifikant funn er at *alder: 50-59* har lavere ambisjoner om å bli toppleder. For denne aldersgruppen synker ønsket om å bli toppleder med 0.86. Vi ser også signifikante funn for utdanningsnivåene *bachelorgrad* og *annet*, hvor begge sammenlignet med referanseverdien har et svakere ønske om å bli toppleder med henholdsvis 1.19 og 2.41.

I trinn to av analysen settes stillingsnivå inn, og vi ser at justert R^2 øker fra 0.11 til 0.17. Dette er andelen forklaringsgrad variablene har på ønsket om å bli toppleder. I trinn 2 forklarer de valgte variablene 0.17 av variasjonen til hvorfor respondentene ønsker å bli toppledere.

Også trinn to har statistisk signifikante funn. Vi ser at flere av bakgrunnsvariablene forandrer seg litt, men de som i trinn 1 var signifikante, er fremdeles det i trinn 2. For stillingsnivået *medarbeider* synker sannsynligheten for å bli toppleder med 0.79 sammenlignet med referanseverdien som her er *lavere medarbeidernivå*. Funnene er presentert i tabellen under.

Avhengig variabel 1: Jeg kan tenke meg å bli toppleder, nå eller i fremtiden.		
	Trinn 1	Trinn 2
Kjønn	-0.64*	-0.67*
Alder: Under 30	0.78*	1.38**
Alder: 40-49	0.04	-0.17
Alder: 50-59	-0.86*	-1.73**
Alder: Over 60	-0.52	-0.52
Sivilstatus: Samboer	-0.40	-0.26
Sivilstatus: Enslig	-0.61	-0.70
Barn: Nei	-0.11	0.10
Utdanning: Bachelorgrad	-1.19*	-1.30*
Utdanning: Mastergrad	0.04	-0.28
Utdanning: Annet	-2.41**	-2.78**
Medarbeidernivå		-0.79*
Mellomledernivå		0.54
KONSTANT	0.81	0.89
N		343
Pseudo R^2	0.11	0.17

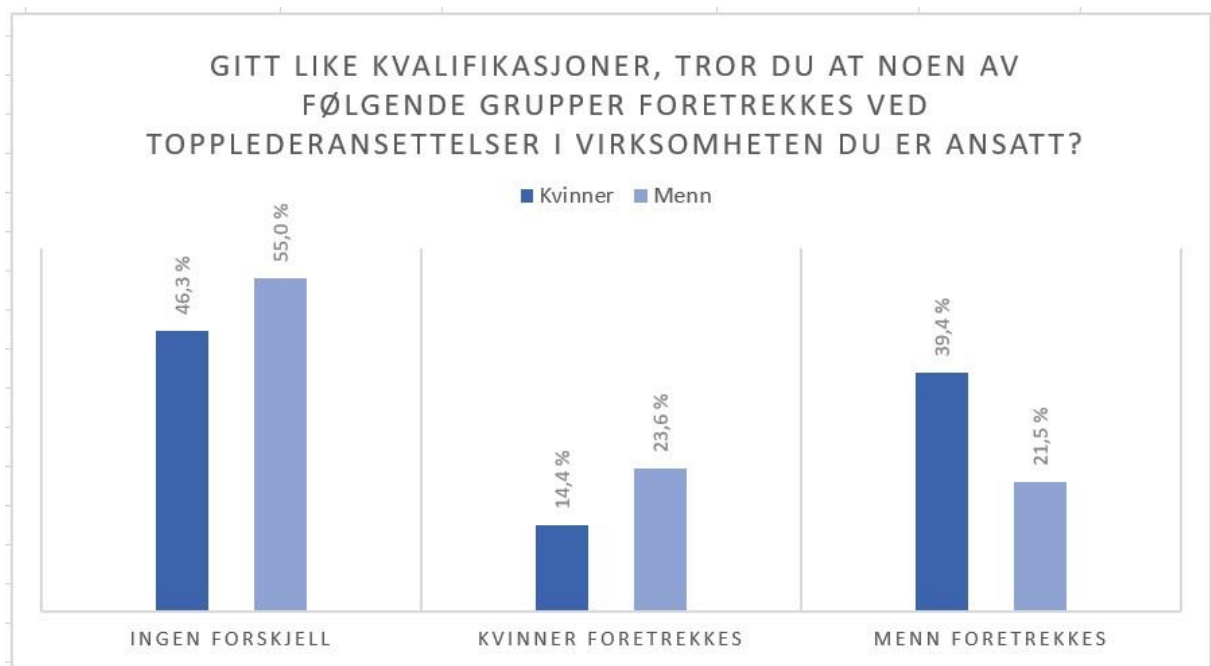
Tabell 9: Sammenhengen mellom TOPPLEDER (Jeg kan tenke meg å bli toppleder, nå eller i fremtiden) og studiens uavhengige variabler.

* = $p < 0.05$, ** = $p < 0.01$. Referanseverdier: Kjønn: Mann, Alder: 30-39, Sivilstatus: Gift, Utdanning: VGS, Stillingsnivå: Lavere medarbeidernivå.

5.5 – Hypotese 2

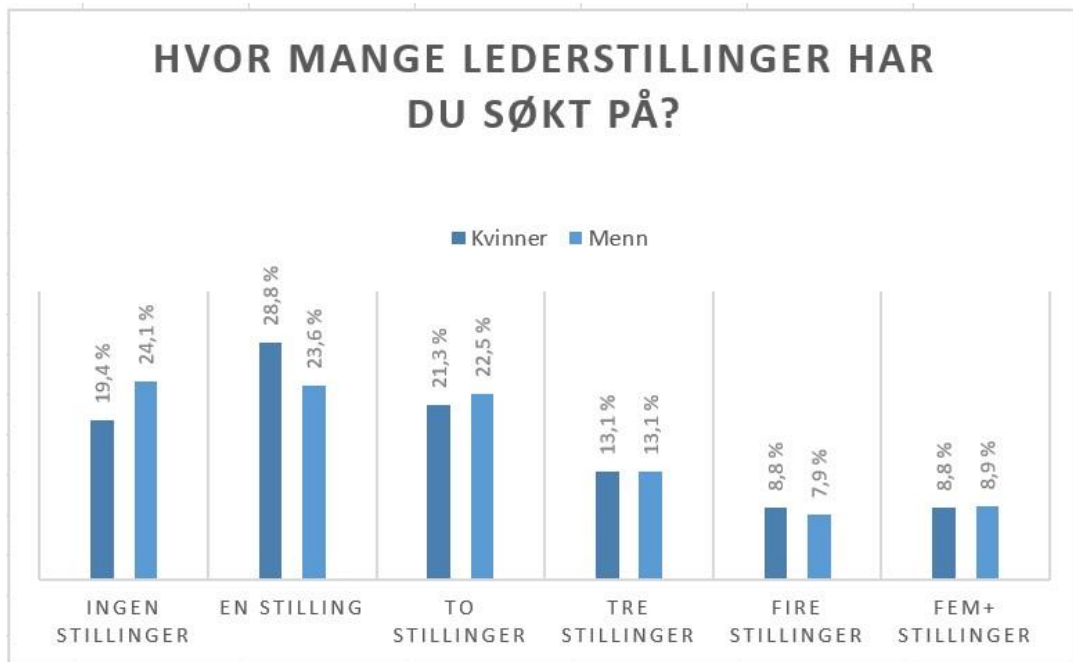
Vår andre hypotese er at «kvinner unngår å søke på topplederstillinger fordi de har en forventning om å bli diskriminert og blir derfor sjeldnere toppleder». Spørsmålene fra spørreundersøkelsen som bidro til å gi oss svar på dette, var todelt. Først ville vi finne svar på om en hadde forventninger til diskriminering på toppledernivå, deretter om en faktisk hadde unngått å søke på topplederstillinger eller ikke. Her ser vi på kvinnenenes svar satt i forhold til menn sine svar.

Det første spørsmålet som innledet til hva slags forventninger en har til diskriminering, var følgende spørsmål; «gitt like kvalifikasjoner, tror du at noen av følgende grupper foretrekkes ved topplederansettelser i virksomheten du er ansatt?». Her kunne kvinner og menn velge svaralternativene «menn», «kvinner» og «ingen forskjell». Et interessant funn her er at kvinner i langt større grad gir uttrykk for at menn foretrekkes, gitt like kvalifikasjoner, sammenlignet med kvinner. Som vist i figuren, tror kun 14% av kvinnene at kvinner foretrekkes ved topplederansettelser (gitt like kvalifikasjoner), til sammenligning med at 39% av kvinnene tror menn foretrekkes.



Figur 10: Gitt like kvalifikasjoner, tror du at noen av følgende grupper foretrekkes ved topplederansettelser i virksomheten du er ansatt? N=351. NOTE: Pearsons kjikvadratsverdi ble regnet ut til å være 14,516. Dette funnet er statistisk signifikant på alle nivåer.

Det neste spørsmålet gir oss svar på hvor mange lederjobber kvinner og menn har søkt. Vi ser av tabellen at 52% av kvinnene har søkt *mer enn* 1 stilling. Det er tilnærmet ingen forskjell på hvor mange jobber kvinner og menn har søkt. Forholdsmessig er det flere kvinner, men vi må også sette stillingsnivå i betraktning her. Vi har 8 prosentpoeng flere menn på medarbeidernivå med i undersøkelsen sammenlignet med kvinner. Blant disse finnes flere helt nyutdannede på medarbeidernivå, der lederjobber ikke er relevant enda. Tar man hensyn til dette, kan det indikere at menn søker flere lederjobber enn kvinner.



Figur 11: Hvor mange lederstillinger har du søkt på? N=351. NOTE: Pearsons kjikvadratsverdi ble regnet ut til å være 1,935. Dette funnet er ikke statistisk signifikant på 5%-nivået.

Vi hadde også påstander som respondentene skulle vurdere på en skala fra 1 (helt uenig) til 5 (helt enig). Den ene påstanden var at «kvinnelige søkere blir forbigått ved lederansettelser i finansnæringen». Menn svarte i gjennomsnitt 2,7, mens kvinnenenes gjennomsnitt var 3,08. Menn er da i gjennomsnitt ganske uenig i at kvinnelige søkere blir forbigått ved lederansettelser i finansnæringen, mens kvinner i gjennomsnitt er delvis enige. Forskjellen er også statistisk signifikant på alle nivåer. Også på påstand 2: «Mange menn i finansnæringen har problemer med å samarbeide med kvinnelige ledere» viste forskjellene å være statistisk signifikante. Menn svarte i gjennomsnitt 2,52, mens kvinner svarte 2,91.

De to andre påstandene: «Kjønnsdiskriminering ved lederansettelser i privat sektor er vanlig» og «Forskjellsbehandlingen av menn og kvinner er mer utpreget på de øverste stillingsnivåene» hadde mindre forskjeller, og funnene her var heller ikke statistisk signifikante. Funnene er presentert i tabell 10.

	Gjennomsnitt		Standardavvik		Signifikansnivå
	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	
Kvinnelige søkere blir forbigått ved lederansettelser i finansnæringen	2,70	3,08	1,10	0,97	0,001
Mange menn i finansnæringen har problemer med å samarbeide med kvinnelige ledere	2,52	2,91	1,02	0,92	0,001
Kjønnsdiskriminering ved lederansettelser i privat sektor er vanlig	2,73	2,9	0,93	0,89	0,077
Forskjellsbehandlingen av menn og kvinner er mer utpreget på de øverste stillingsnivåene	2,92	3,14	1,08	1,04	0,052

Tabell 10: Kartlegging av menn og kvinners tanker om hvorvidt kvinner blir utsatt for kjønnsdiskriminering i finansnæringen. Signifikansnivået er basert på T-test for gjennomsnitt.

5.5.1 – Regresjonsanalyse

I denne lineære regresjonsanalysen var den avhengige variabelen «*Hvor mange lederstillinger har du søkt?*» (*søktleder*). Vi valgte denne variabelen for å teste hypotesen fordi vi mener kvinner som har en forventning om å bli diskriminert ikke vil søke mange lederstillinger. *Søktleder* er en lineær variabel, og derfor har vi foretatt en lineær regresjonsanalyse. Dette ble brukt for å best mulig kunne besvare vår andre hypotese, «kvinner unngår å søke på topplederstillinger fordi de har en forventning om å bli diskriminert». Vi benytter oss av multipel regresjonsanalyse som består av flere uavhengige variabler. Denne metoden gir oss grunnlag for å si noe om de uavhengige variablenes effekt på den avhengige variabelen vi har valgt. Vi gjennomførte analysen i tre trinn, der karakteristikene vi har sett på i første trinn er *kjønn, alder, utdanning, sivilstatus og barn*. I andre trinn av analysen tar vi inn stillingsnivå for å se hvordan det påvirker bakgrunnsvariablene som ligger der fra før, før vi i siste trinn trekker inn de uavhengige variablene *Toppleder* og *DiskVanlig*.

I trinn 1 har vi signifikante funn på alle aldersnivåer bortsett fra *alder 40-49*. For *under 30* er sammenhengen med den avhengige variabelen negativ. Vi kan dermed fastslå at de yngste søkerne har søkt færrest jobber, sammenlignet med referanseverdien. For de andre aldersgruppene har vi en økende positiv sammenheng jo eldre respondentene er. Vi har også positive sammenhenger mellom utdanningsnivåene *bachelorgrad, mastergrad* og *annet*.

I trinn 2 er ikke lenger aldersvariabelen *under 30* signifikant. Variabelen *medarbeidernivå* er signifikant, og vi finner en sterk negativ sammenheng mellom *medarbeidernivå* og den avhengige variabelen.

I trinn 3 av analysen finner vi også her en sterk negativ sammenheng mellom *medarbeidernivå* og den avhengige variabelen. Vi ser at en av de uavhengige variablene vi la til i trinn 3, *DiskVanlig* viser en negativ sammenheng mellom de som mener kjønnsdiskriminering i finansbransjen er vanlig og hvor mange lederstillinger en har søkt. Altså er det slik at de som mener kjønnsdiskriminering er vanlig i finansbransjen ser ut til å søke færre lederstillinger enn de som mener det ikke er vanlig. Sammenhengen er dog ikke statistisk signifikant på 5%-nivået, og vi kan dermed ikke konkludere med at sammenhengen vi har funnet ikke kan skyldes tilfeldigheter. Heller ikke hvis vi ser på kvinner separat og tar mennene ut av analysen vil vi finne en statistisk signifikant sammenheng mellom hvorvidt informantene mener diskriminering er vanlig og hvor mange lederstillinger en har søkt.

Modellens forklaringskraft er mindre sterk i første trinn, men sterk i andre og tredje trinn. I trinn 1 forklares 0,17 av variansen til den avhengige variabelen i modellen, og dette tallet stiger til 0,4 når vi legger på trinn 2 og trinn 3. Funnene er presentert i tabell 11.

Avhengig variabel 2: Hvor mange lederstillinger har du søkt?			
	Trinn 1	Trinn 2	Trinn 3
Kjønn: Kvinne	-0,05	-0,04	-0,03
Alder: Under 30	-0,80**	-0,15	-0,16
Alder: 40-49	0,15	0,10	0,06
Alder: 50-59	0,86**	0,49*	0,45
Alder: Over 60	0,99*	1,12**	1,13**
Sivilstatus: Samboer	-0,06	0,10	0,09
Sivilstatus: Enslig	0,07	0,07	0,08
Barn: Nei	0,02	0,12	0,12
Utdanning: Annet	0,30	0,01	-0,02
Utdanning: Bachelorgrad	0,03	0,05	0,01
Utdanning: Mastergrad	0,71	0,36	0,32
Stillingsnivå: Medarbeidernivå		-1,96**	-1,99**
Stillingsnivå: Mellomledernivå		-0,25	-0,27
Stillingsnivå: Toppledergruppe		0,32	0,31
Stillingsnivå: Toppleder		-0,73	-0,67
DiskVanlig			-0,11
Toppleder			-0,02
KONSTANT	1,44**	2,13**	2,50**
N	351	351	351
Justert R ²	0,17	0,4	0,4

Tabell 11: Sammenhengen mellom SØKT LEDER (Hvor mange lederstillinger har du søkt?) og studiens uavhengige variabler.

* = $p < 0.05$, ** = $p < 0.01$. Referanseverdier: Kjønn: Mann, Alder: 30-39, Sivilstatus: Gift, Utdanning: VGS, Stillingsnivå: Lavere medarbeidernivå.

5.6 – Hypotese 3

Vår siste hypotese er at «glasstaket er reelt og kvinner opplever reell diskriminering sammenlignet med menn». Spørsmålene vi har basert denne hypotesen på, er knyttet til hvor mange tilbud en har fått, satt opp imot antall jobber en har søkt. Slik vi presenterte i forrige hypotese har kvinner søkt på omtrent like mange lederstillinger som menn. På spørsmålet «hvor mange av disse stillingene har du fått tilbud om?», svarer kun de som faktisk har søkt en lederstilling. Blant disse, har en større andel kvinner fått tilbud om stillinger.

Hvor mange av disse stillingene har du fått tilbud om?			
	Menn	Kvinner	Alle
Ingen	11,7 %	9,3 %	10,6 %
En stilling	44,1 %	51,2 %	47,4 %
To stillinger	29,0 %	24,0 %	26,6 %
Tre stillinger	9,0 %	10,1 %	9,5 %
Fire stillinger	2,1 %	4,7 %	3,3 %
Fem eller flere stillinger	4,1 %	0,8 %	2,6 %
Totalt	100 %	100 %	100 %
N	145	129	274
Pearsons kjikvadratsverdi			7,353
Signifikansnivå			>0,05

Tabell 12: Hvor mange av disse stillingene har du fått tilbud om? Kjikvadrats-test viser at kjønnsforskjellene i tabellen ikke er signifikante.

5.6.1 – Regresjonsanalyse

I denne lineære regresjonsanalysen var den avhengige variabelen *Hvor mange av disse stillingene har du fått tilbud om?* Denne ble brukt for å best mulig kunne besvare vår tredje hypotese, nemlig om glasstaket er reelt og om kvinner opplever reell diskriminering sammenlignet med menn. Vi mener at hvor dersom kvinner får tilbud om like mange (eller

flere) lederstillinger som det menn gjør, kan vi si at kvinner ikke diskrimineres i formelle søkeprosesser.

Vi benytter vi oss av multippel regresjonsanalyse som består av flere uavhengige variabler. Denne metoden gir oss grunnlag for å si noe om de uavhengige variablenes effekt på den avhengige variabelen vi har valgt. Vi har gjennomført denne analysen i tre trinn.

Karakteristikkene vi har sett på i første trinn av analysen er *kjønn, alder, utdanning, sivilstatus og barn*. I andre trinn av analysen tar vi inn stillingsnivå for å se hvordan det påvirker bakgrunnsvariablene som ligger der fra før, før vi i siste trinn trekker inn den uavhengige variabelen *søkt_leder* som i regresjonsanalyse 2 var den avhengige variabelen.

I trinn 1 har vi signifikante funn på flere aldersnivåer. For *alder: under 30* er sammenhengen med den avhengige variabelen negativ, og vi kan dermed fastslå at de yngste søkerne har fått tilbud om færre jobber, sammenlignet med referanseverdien. For de eldre aldersgruppene *alder: 50-59* og *alder: over 60* har vi en økende positiv sammenheng jo eldre respondentene er. Vi har også positive sammenhenger mellom utdanningsnivåene *bachelorgrad* og *mastergrad*, noe som er naturlig da referanseverdien her er 3-årig videregående skole. I trinn 2 kommer variablene for stillingsnivå inn i analysen, og vi finner en sterk negativ sammenheng mellom *medarbeidernivå* og den avhengige variabelen. Samtidig finner vi en positiv sammenheng mellom den avhengige variabelen og *toppledergruppe*. I trinn 2 og 3 av analysen er ikke lenger variablene for alder signifikante, men vi finner som forventet positiv sammenheng mellom antall søkte jobber og hvor mange stillinger en har fått tilbud om.

Modellens forklaringskraft er sterk i trinn 2 og 3. Vi antar at dette skyldes mange bakgrunnsvariabler. I trinn 1 forklares 0.16 av variansen til den avhengige variabelen i modellen, og dette tallet stiger til henholdsvis 0.48 og 0.63 når vi legger på trinn 2 og trinn 3. Funnene er presentert i tabell 13.

Avhengig variabel 3: Hvor mange av disse stillingene har du fått tilbud om?			
	Trinn 1	Trinn 2	Trinn 3
Kjønn	0.07	0.08	0.10
Alder: Under 30	-0.51**	0.02	0.08
Alder: 40-49	0.17	0.11	0.09
Alder: 50-59	0.40**	0.02	-0.15
Alder: Over 60	0.50*	0.41	0.03
Sivilstatus: Samboer	-0.20	0.08	-0.11
Sivilstatus: Enslig	-0.09	-0.12	-0.15
Barn: Nei	0.07	0.15	0.12
Utdanning: Bachelorgrad	0.13*	0.14	0.11
Utdanning: Mastergrad	0.60*	0.32*	0.20
Utdanning: Annet	0.27	0.07	0.03
Medarbeidernivå		-1.44**	-0.80**
Mellomledernivå		-0.10	-0.02
Toppledergruppe		0.32**	0.22
Toppleder		0.36	0.63*
Søkt_Leder			0.33**
KONSTANT	0.73**	1.22**	0.59**
N	351	351	351
Justert R ²	0.16	0.48	0.63

Tabell 13: Sammenhengen mellom LEDERJOBB (Hvor mange av disse stillingene har du fått tilbud om?) og studiens uavhengige variabler.

* = $p < 0.05$, ** = $p < 0.01$. Referanseverdier: Kjønn: Mann, Alder: 30-39, Sivilstatus: Gift, Utdanning: VGS, Stillingsnivå: Lavere medarbeidernivå.

6.0 – Diskusjon

Problemstillingen til denne oppgaven er «Hva skyldes mangelen på kvinnelige toppledere i finanssektoren?». Målet med studien er altså å finne ut om hvor vidt lavere ambisjonsnivå, mer omfattende familieforpliktelser, forventet diskriminering eller faktisk diskriminering i bransjen er en forklaring på mangelen på kvinnelige toppledere. Formålet med studien er at det skal være et bidrag som kan belyse situasjonen i finansbransjen. Her er det få kvinnelige toppledere og det er lite foreliggende forskning på denne bransjen, spesielt i privat sektor.

Diskusjonskapittelet bygger på hypotesene som ble definert i innledningen. Vi vil derfor dele inn diskusjonskapittelet i flere deler, med blant annet et delkapittel til hver hypotese. For å kunne avgjøre om hypotesene beholdes eller forkastes, anvender vi funn fra analysen for å diskutere hvor vidt resultatene kan knyttes opp mot valgt empiri/teori, før vi til slutt kommer frem til en konklusjon.

6.1 – Rekruttering

Våre informanter hadde alle endt opp i sin nåværende lederstilling etter internt opprykk. En av de mest interessante funnene fra våre undersøkelser knyttet til dette, var måten informant 3 beskrev hans vei til stillingen sin. Han hadde blitt tilbudt jobben av en overordnet han kjente privat under en uformell middag, uten at stillingen hadde vært lyst ut. Informanten mente også at selv om dette gjerne kan oppfattes som urettferdig for enkelte, er det samtidig mer vanlig enn folk skulle tro.

Overnevnte hendelser er eksempler på at lederrekruttering fremdeles foregår via skjulte eller uformelle nettverk. Da Skjeie & Teigen (2003) intervjuet et utvalg av topplederne i Norge var det en utbredt oppfatning blant kvinnene at for mye rekruttering til lederstillinger skjer gjennom uformelle nettverk. Hele 61% av kvinnene som deltok i undersøkelsen oppga dette som en forklaring til mannsdominansen på toppnivå. Dersom dette fremdeles er tilfellet er det et tegn på at det skjer mye skjult diskriminering i rekrutteringsprosessene til lederstillinger.

Blant våre respondenter i den kvantitative studien, jobber de fleste i store finanskonsern. Disse organisasjonene har en formell eller uformell regel om at alle stillinger skal lyses ut, enten internt eller eksternt. I mange tilfeller benytter selskapene intern rekruttering først, da

dette er mindre ressurskrevende og er ofte mer effektivt i form av at det er lettere å flytte på seg kjapt internt i organisasjonen. Krever de en spesiell kompetanse eller lignende, lyser de ut eksternt med en gang.

Når det gjelder intern rekruttering, kan det hende at det er en «åpenbar» rett kandidat fra ledelsens perspektiv. I disse tilfellene, kan det hende at «krav til søker» tilpasses eller formes etter vedkommende. Slik kan en viss kandidat «rettferdig» bli valgt, ettersom vedkommende oppnådde alle kravene som ble gitt for stillingen. I følge en av våre informanter er dette en vanlig måte å gjennomføre lederrekruttering på internt i en bedrift.

6.2 – Kjønn og lederstil

I tråd med Solberg (2012) mente to av informantene at det ikke finnes et markant skille mellom kvinner og menns lederstil, men at skillet derimot går på maskulin og feminin lederstil. Det finnes både kvinner og menn i de to ulike kategoriene, og våre informanter mener at det vel så mange kvinner som menn som opererer med en maskulin lederstil.

Vi hadde dog en informant som skilte seg fra de andre og mente at det var vanligere for kvinner å praktisere en mykere og mer inkluderende lederstil. Dette er i tråd med Roseners syn som kalles *the female advantage* (1990), samt Eagly og Johnsons funn fra samme år. Informanten påpekte at dette var en lederstil hun også prøver å praktisere i dag, da hun har opplevd den som den mest motiverende og inspirerende måten å bli ledet på selv.

En siste informant hadde et innspill om at de tradisjonelle lederstilene blir mer og mer visket ut. Hun mente at dagens ledere diskriminering lettere oppstår i grupper som blir ledet av en leder med en entydig lederstil, og at utviklingen i dag går mot en mer androgyn lederstil.

6.3 – Hypotese 1

Vår første hypotese er hvorvidt mangelen på kvinnelige toppledere i finansbransjen skyldes at kvinner har lavere ambisjoner om å få en topplederrolle sammenlignet med menn. For å drøfte denne hypotesen vil vi dra inn både kvalitative og kvantitative data, og knytte dette opp mot relevant teori.

Mens 26,5% av alle menn svarte at de ikke kunne tenke seg å bli toppleder nå eller i fremtiden, svarte hele 50,6% av kvinnene det samme. Det er en stor forskjell, og ut ifra dette tallet kan ting tyde på at kvinner har litt andre ambisjoner enn menn. Dette kan samsvare med funn fra Halrynjo og Fekjær (2020). De fant ut at kvinner er mer opptatt av faglige ambisjoner, som å få realisert sin kompetanse og utvikle seg. Menn på sin side var mer opptatt av statusmessige ambisjoner, nemlig det å få status- og karrieremessig anerkjennelse, høy inntekt og makt i lederposisjoner.

Respondentene som svarte nei til om de ville bli toppledere fikk så et oppfølgingsspørsmål om hva årsaken til at de ikke ønsker å bli toppleder var. Over 30% av kvinnene svarte at de ønsket å prioritere familien, eller at det var vanskelig å kombinere arbeid og familie. Også dette er et funn helt i tråd med Halrynjo og Fekjærs rapport fra 2020. Dessverre er ikke vårt funn statistisk signifikant, så vi kan ikke konkludere med at kjønnsforskjellen vi påviser er reell.

Vi spurte også respondentene som hadde barn om arbeidsmengden og ambisjonsnivået hadde endret seg etter at de fikk barn. Her var det oppsiktsvekkende store forskjeller. 56% av kvinnene med barn sier at de jobber mindre enn før de fikk barn, mens menn til sammenligning gjør det i 27% av tilfellene. Begge tallene er veldig høye, og noe av de høye tallene kan nok skyldes at vi har et forholdsvis ungt utvalg som dermed har fått barn nylig, og kanskje har vært i permisjon eller lignende. I rapporten til Halrynjo og Fekjær (2020) ser vi jo at kvinner i gjennomsnitt har 3,6 ganger så lang foreldrepermisjon som menn tar. Dette kan forklare deler av resultatet, men kjønnsforskjellen er likevel merkverdig. Det samme gjelder ambisjonsnivået: 38% av kvinnene i utvalget sier at ambisjonsnivået er redusert etter at de fikk barn, mens bare 12,5% av mennene svarer det samme. En av våre kvinnelige informanter sa at hun hadde tatt et bevisst valg om å utsette og få barn på grunn av karrieresatsingen. Våre funn tilsier at kvinner har stort fokus på familielivet og at ambisjonene deres blir påvirket av dette.

En av informantene våre pekte faktisk på kvinners lave ambisjonsnivå som hovedårsaken til den manglende kjønnsbalansen i topplederstillingene. Informanten mente at hvis like mange kvinner og menn hadde topplederambisjoner ville vi hatt en tilnærmet 50%-fordeling av kvinnelige og mannlige toppledere. Hun sa også at hun opplever kvinner som veldig ambisiøse tidlig, men at det avtar etter hvert.

Et annet spørsmål var om respondentenes fremtidige jobbønsker. Her gav totalt 54,9% av kvinnene uttrykk for at de ville avansere til lederstilling på høyere nivå eller skifte til en lederstilling i en annen virksomhet. Til sammenligning svarte 65,8% av mennene det samme. Igjen er det menn som gir uttrykk for høyest ambisjoner. Disse funnene var dog ikke statistisk signifikante, så vi kan ikke konkludere med at det er en kjønnsforskjell i vår undersøkelse.

Hvis vi ser på den logistiske regresjonsanalysen vi gjennomførte med «*Kunne du tenke deg å bli toppleder, nå eller i fremtiden?*» som avhengig variabel, finner vi igjen støtte for at kvinners ambisjonsnivå er lavere enn menns. Ifølge vår modell synker sannsynligheten for at en respondent vil bli toppleder med 0,64 dersom respondenten er en kvinne når vi har kontrollert for alder, sivilstatus, barn og utdanning. Når vi i tillegg kontrollerer for stillingsnivå, blir scoren 0,67.

For å oppsummere våre funn knyttet til hypotese 1 finner vi mye støtte. Alle våre målbare parametere på den kvantitative dataen viser at menn har høyere ambisjoner om å bli toppledere enn det kvinner har. Også informanter fra intervjuene bekrefter dette. At vi skulle finne såpass mye støtte til denne hypotesen var noe overraskende for oss, da tidligere forskning ikke har vist store ambisjonsforskjeller blant kvinnelige og mannlige økonomer (Halrynjo & Fekjær, 2020).

Vi har ikke grunnlag for å si at utvalget vårt består av et overtall respondenter som arbeider på felt som beviselig er mindre appellerende til kvinner (Sapienza et al., 2009), som for eksempel innebærer stor grad av risiko. Vi konkluderer med at funnene våre er såpass entydige at hypotesen må beholdes.

6.4 – Hypotese 2

Hypotese 2 er at «*kvinner unngår å søke på topplederstillinger fordi de har en forventning om å bli diskriminert og dette gjør at de sjeldnere blir toppledere*». For å diskutere denne hypotesen, vil vi diskutere funn fra den avhengige variabelen «Hvor mange lederstillinger har du søkt på?», generelle trekk fra ulike spørsmål/påstander i vår kvantitative og kvantitative analyse, samt knytte dette opp mot valgt teori. For å gjøre det mest mulig oversiktlig, vil vi først diskutere om det faktisk er reelt at få kvinner søker lederstillinger, deretter vil vi diskutere hvor vidt de har en forventning om å bli diskriminert eller ikke.

Når man diskuterer mangelen på kvinnelige toppledere, er en vanlig hypotese/fordom at det er mangel på kvalifiserte kvinnelige kandidater å velge fra (Skjeie & Teigen, 2003, s. 121), samt for få kvinner som søker lederstillinger. Dette fikk vi støtte for blant respondentene på spørreskjemaet. Likevel, når vi testet hvor mange lederstillinger hvert kjønn har søkt på i praksis, fant vi at 81% kvinner og 76% menn har søkt på en lederstilling i løpet av karrieren. Det betyr at kun 19% kvinner og 24% menn aldri har søkt på en lederstilling. Responsen på dette spørsmålet tilsier altså at det forholdsmessig er flere kvinner som har søkt lederstillinger, noe som motsier vår hypotese knyttet til dette spørsmålet. Det som derimot ikke kommer tydelig frem i denne tabellen, er betraktninger som stillingsnivå og alder.

Det er derfor viktig å sette disse tallene i kontekst: Vi har 8 prosentpoeng flere menn på medarbeidernivå med i undersøkelsen sammenlignet med kvinner. I tillegg til det, har vi 8 prosentpoeng flere menn under 30 år enn kvinner. Med tanke på at vi hadde en høy representasjon av menn under 30 år på medarbeidernivå i undersøkelsen, kan det ha en innvirkning på hvor mange menn som svarer at de aldri har søkt på en lederstilling. Blant respondentene på medarbeidernivå, er flere helt nyutdannede, hvor lederjobber ikke er relevant enda. Vi finner støtte for dette i regresjonsanalysen, der det vises en meget sterk negativ sammenheng mellom medarbeidernivå og hvor mange lederstillinger en har søkt på. Det er også en sterk negativ sammenheng mellom *alder: under 30* og antall lederstillinger en har søkt på. Tar man hensyn til dette, kan vi ikke utelukke at menn søker like mange – eventuelt også flere lederjobber enn kvinner. Når det er sagt var ikke våre funn på kjønnsforskjellene i antall søkte jobber signifikante på 5%-nivået, så vi kan ikke konkludere med at vi får støtte for at kjønnsforskjellen er til stede i vårt utvalg. Storvik (2005) derimot

fant signifikante funn på at kvinner i mindre grad søker seg til lederstillinger sammenlignet med menn.

For å teste hvor vidt kvinner generelt har en forventning om å bli diskriminert ved topplederansettelser, ba vi respondentene om å svare på 4 ulike påstander fra dette temaet. Disse påstandene blir vurdert fra 1-5, der 1 er helt uenig, 2 er ganske uenig, 3 er delvis enig, 4 er ganske enig og 5 er helt enig. Her undersøkes det hvor vidt kvinner og menn har en forventning/oppfatning om at kvinner blir diskriminert på bakgrunn av kjønn.

Den første påstanden er «*Kvinnelige søkere blir forbigått ved lederansettelser i finansnæringen*». Her tester vi hvor vidt kvinner og menn er uenige eller enige. Som vist i tabellen over, gir kvinner, i større grad enn menn, uttrykk for at kvinner blir forbigått ved lederansettelser i finansnæringen. Kvinner tror også i større grad at «*Mange menn i finansnæringen har problemer med å samarbeide med kvinnelige ledere*». Videre har kvinner også sagt seg enig i større grad enn menn i påstandene «*Kjønnsdiskriminering ved lederansettelser i privat sektor er vanlig*» og «*forskjellsbehandling av menn og kvinner er mer utpreget på de øverste stillingsnivåene*».

Funnene fra disse påstandene er interessante. På samtlige påstander, har kvinner en markant høyere gjennomsnittsscore sammenlignet med menn. Kvinners gjennomsnittsscore på alle påstandene lå på mellom 2,9 – 3,14, sammenlignet med gjennomsnittet fra menn som lå mellom 2,52 – 2,92. Det vil si at de sa seg enige i påstandene som diskuterer hvor vidt kvinner blir diskriminert, forskjellsbehandlet og forbigått i finansbransjen, i større grad enn menn.

Det vi nå har diskutert overfor, handler i større grad om kvinner og menns antakelser eller forventninger knyttet til gjeldende tema. For å kunne teste påstandene litt mer konkret og personlig, spurte vi våre respondenter hvor vidt de faktisk har opplevd kjønnsdiskriminering selv. Responsen her var ikke helt i samsvar med hvordan gjennomsnittet forventet at bransjen som helhet var. Kvinners gjennomsnittsscore på dette spørsmålet er på 2,0. Det vil si at de er gjennomsnittlig *ganske uenig* i at de har blitt usatt for kjønnsdiskriminering.

For å oppsummere våre funn til hypotese 2, finner vi delvis støtte for at kvinner har en forventning om diskriminering på leder- og toppledernivå. Ettersom vi heller ikke kan utelukke at kvinner søker færre lederstillinger enn menn, kan vi dermed konkludere med at vi

finner noe støtte for at kvinner muligens søker færre lederstillinger fordi de har en forventning om å bli diskriminert. Uansett er dette imidlertid en svak tendens.

6.5 – Hypotese 3

Vår siste hypotese er om glasstaket er reelt, og om kvinner i finansbransjen blir diskriminert. For å avgjøre hvorvidt denne hypotesen skal beholdes eller forkastes vil vi se på tall fra analysen vår på hvor mange lederstillinger kvinner er blitt tilbudt, samt i hvilken grad respondentene har opplevd diskriminering. Vi vil også trekke frem svar fra informantene om deres opplevelser med diskriminering.

Respondentene ble bedt om å ta stilling til påstanden «Jeg har selv opplevd å bli utsatt for kjønnsdiskriminering i finansnæringen», og rangere den fra 1 (helt uenig) til 5 (helt enig). De kvinnelige respondentene våre svarte i gjennomsnitt 2.0, mens mennene svarte 1.80. Dette funnet var dog ikke statistisk signifikant, så vi kan ikke konkludere med noe på bakgrunn av dette. Likevel er det verdt å nevne at tallene er lave, og forskjellen mellom kvinner og menn er også lav. Dette til tross for funnet til Jang, Chiroboga & Small (2008) om at kvinner er mer følsomme mot konflikter og har en sterkere negativ reaksjon på dette, sammenlignet med menn. Dette var også noe en av våre informanter satt med et inntrykk av. Han mente at en lederjobb innebærer konflikter og at en må tåle å være upopulær til tider. Informanten sa at dette kanskje var mindre passende for kvinner enn for menn. Det mest interessante her er uansett at kvinner og menn tilsynelatende opplever seg utsatt for kjønnsdiskriminering i nesten like høy grad.

Informantene vi intervjuet var alle enige om at diskriminering forekommer sjeldnere og sjeldnere. Bevisstgjøringen rundt likestilling og diskriminering har økt veldig de siste årene, og da har også sakene stadig blitt færre. På grunn av denne bevisstgjøringen er det nå mindre bevisst diskriminering fra arbeidsgivers side, altså det Becker (1971) kalte preferansebasert diskriminering. Samtidig blir de ubevisste handlingene, den statistiske diskrimineringen (Phelps, 1972), også mindre av. Den eneste av våre informanter som selv følte han var blitt kjønnsdiskriminert var faktisk en mann. I tillegg til dette ytret en informant at selskaper med høy kvinneandel i ledelsen aktivt fronter dette for å få positiv PR. Informanten mente at dette var noe som kunne føre til kjønnsdiskriminering mot menn.

For å få konkrete tall til hvorvidt kjønnsdiskrimineringen mot kvinner i finansbransjen er reell vil vi se på tall fra spørreundersøkelsen vår. Hvor mange lederjobber har kvinner søkt, og hvor mange får de tilbud om – sammenlignet med menn. Våre funn fra spørreundersøkelsen tilsier

at kvinner og menn søker tilnærmet nøyaktig like mange lederstillinger. Dette står dog i sterk kontrast til hva informantene sa i intervjuene, da flere av de mente at hovedårsaken til mangelen på kvinnelige toppledere var at kvinner «alltid» var underrepresentert i søknadsbunken. Også blant Eliteutvalget som deltok i maktutredningens spørreundersøkelse (Skjeie & Teigen, 2003) var for få kvinnelige søkere hovedforklaringen blant både kvinnelige og mannlige ledere på hvorfor menn dominerer topplederstillingene.

Hvis vi da går videre og ser på hvor mange av stillingene de søkte som de faktisk ble tilbudt, ser vi heller ingen signifikante forskjeller. I vårt utvalg søker kvinner og menn tilnærmet like mange lederstillinger, og de har også fått tilbud om tilnærmet like mange. Dette var dog ikke statistisk signifikant på 5%-nivået, så vi kan ikke si konkludere med hvordan kjønnsforskjellene er med tanke på tilbudte jobber.

Da funnene til denne hypotesen har vært delvis motstridende, i tillegg til at flere funn ikke har vært statistisk signifikante, kan vi ikke konkludere med at vi finner nok støtte til å beholde hypotesen. Vår konklusjon blir dermed at hypotesen forkastes, og at vi ikke har nok grunnlag for å si at glasstaket er reelt.

7.0 – Konklusjon

I dette kapittelet vil vi oppsummere våre viktigste funn og komme til en konklusjon på vår problemstilling. I tillegg vil vi presentere forslag til videre forskning. Formålet med denne oppgaven var å finne ut hva mangelen på kvinnelige toppledere i finansbransjens private sektor skyldes. Har kvinner et lavere ambisjonsnivå om å bli toppledere, forventer de å bli diskriminert eller er glasstaket faktisk reelt? Vi har gjennomgått forhold ved rekrutteringsprosessen, kjønnsforskjeller i lederstiler og i tillegg har vi drøftet tre ulike hypoteser.

Vår første hypotese var om kvinner og menn hadde ulike ambisjoner knytt til det å bli toppleder. Vi fant at kvinner jevnt ikke har like store ambisjoner om å bli toppledere som det menn har, og at gapet i ambisjonsnivå øker når foreldrerollen kommer inn i regnestykket.

I tillegg fant vi delvis støtte for hypotesen om at kvinner har en forventning om å bli diskriminert ved topplederansettelser. I vår kvantitative undersøkelse sa kvinnene seg jevnt over mer enig i alle påstander om kjønnsdiskriminering enn det menn gjorde. Vi fant ikke signifikante funn på at de også av den grunn søker færre lederstillinger enn menn, men tidligere forskning og informantenes svar i våre intervjuer tilsier at dette er tilfellet.

Vi fant ikke støtte til hypotesen om at glasstaket er reelt. Ingen av våre funn på dette området var statistisk signifikant, og dataen vi samlet inn gir heller ingen indikasjon på at kvinner blir tilbudt færre stillinger enn menn. En informant antydte dog at det fremdeles er vanlig med topplederrekruttering gjennom skjulte nettverk. Dersom dette er like utbredt som informanten antydte kan det utvilsomt være uheldig om målet er å oppnå kjønnsbalanse også i toppledelsen.

Vår konklusjon er at mangelen på kvinnelige toppledere i privat sektor i finansbransjen er et sammensatt problem der flere faktorer spiller inn. Kvinner har tilsynelatende et noe lavere ambisjonsnivå enn menn, å få barn fører til redusert arbeidsinnsats og de forventer også i større grad å bli diskriminert. Dette kan igjen føre til at de vegrer seg for å søke topplederjobben. Basert på denne konklusjonen følger nå våre anbefalinger om videre forskning på temaet.

7.1 – Begrensninger til studiet og videre forskning

Denne utredningen baserte seg på finansbransjen i privat sektor i Norge. Vi tok med ansatte på alle stillingsnivå i ulike alder og ulike bakgrunn. Selv om oppgaven oppnådde sin hensikt, hadde vi noen begrensninger for studiet. Denne undersøkelsen ble gjort i 2021, men mye av forskningen vi har benyttet oss av er 20 år gammel. På grunn av et svært tiltakende likestillingsfokus i samfunnet, kan disse studiene raskt bli utdatert. Studiet var også begrenset til ansatte i Østlandsområdet, og konsentrerte seg hovedsakelig om et mindre antall bedrifter. På bakgrunn av dette bør resultatene fra dette studiet tolkes med forsiktighet, da det ikke med sikkerhet kan representere hele finansbransjen i privat sektor i Norge.

351 respondenter er relativt sett et lavt antall respondenter. For å få et mer nøyaktig og generaliserbart resultat, skulle spørreskjemaet blitt distribuert til en større gruppe ansatte i finansbransjen. For videre forskning kan det også være interessant å utføre en komparativ studie, hvor man går mer i dybden på de ulike segmentene, slik at man i større grad får valide og representative svar fra hvert segment. Det kunne også vært relevant å utføre en studie med flere kvalitative undersøkelser, som kan underbygge svarene som ble gitt i studien.

8.0 – Referanser

Ackert, L. & Deaves, R. (2010). *Behavioral finance: psychology, decision-making, and markets*. Mason, Ohio: South-Western Cengage Learning.

Alvesson, M. & Billing, Y. D. (2009). *Understanding gender and organizations*, Second Edition. California: SAGE Publications Ltd.

Aven, T. (2015). *Risikostyring*. 2. utgave. Oslo: Universitetsforlaget

Avotie, L. (2002). Ledelse: Et mannlig territorium? I: A. Skogstad & S. Einarsen, red. *Ledelse på godt og vondt*. Bergen: Fagbokforlaget, pp. 213-232.

Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet. (2021). Begreper. Hentet 1. april 2021, fra: https://bufdir.no/Statistikk_og_analyse/Etnisitet/begreper_og_kunnskapsgrunnlag/begreper/

Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet. (2021). Deltakelse på arbeidsmarkedet og kjønn. Hentet 1. april 2021, fra: https://bufdir.no/Statistikk_og_analyse/kjonnlikestilling/Arbeidsliv_og_kjonn/Deltakelse_arbeidsmarkedet/

Barsh, J. og Yee, L. (2012). *Unlocking the full potential of women at work*. Paris: McKinsey Global Institute.

Becker, G. S. (1971). *The economics of discrimination* (2. utgave). Chicago: University of Chicago Press

Bryman, A and Bell, E. (2011). *Business research methods*. 3rd edition. New York: Oxford university press.

Colbjørnsen, T. (2017). *Kvinnerns vei til topps i norsk næringsliv*. https://spekter.no/Global/Rapporter/Kvinnerns_veier_til_topps_i_norsk_n%C3%A6ringsliv_2017.pdf

Crompton, R. & Lyonette, C. (2005). The new gender essentialism – domestic family ‘choices’ and their relation to attitudes. *British Journal of Sociology*, 56(4), 601–620.

Denscombe, M. (2009). *Forskningshandboken för småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna*. 2nd ed. Lund: Studentlitteratur

Denscombe, M. (2014). *The good research guide*. 5th ed. Maidenhead: Open University Press.

Drake, I. & Solberg, A.G. (1995). *Kvinner og ledelse, gjennom glasstaket?* Oslo: Tano Aschehoug.

Eagly, A. H. & Johnson, B. T. (1990). Gender and leadership style: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 108(2), pp. 233-256.

Eagly, A. H., Karau, S. J. & Makhijani, M. G. (1995). Gender and the effectiveness of leaders: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 117 (1), pp. 125-145.

Eckel, C. C., & Grossman, P. J. (2002). Sex Differences and Statistical Sterotyping in Attitudes Towards Financial Risk. *Evolution and Human Behavior*, 23(4), 281–295.
[https://doi.org/10.1016/S1090-5138\(02\)00097-1](https://doi.org/10.1016/S1090-5138(02)00097-1)

Eckel, C. C., & Grossman, P. J. (2008). Differences in the Economic Decisions of Men and Women: Experimental Evidence. I C. Plott & V. Smith (Red.), *Handbook of Experimental Economics Results*. (s. 509-519) North Holland: Elsevier BV.
[https://doi.org/10.1016/S15740722\(07\)00057-1](https://doi.org/10.1016/S15740722(07)00057-1)

Finans Norge. (2021, 5. Mars). Likestillingsindikatoren fra finanssektoren. Hentet fra <https://www.finansnorge.no/arbeidsgiver/arbeidsliv/mangfold-oglikestilling/likestillingsindikatorene/>

Gibson, C. B. (1995). An investigation of gender differences in leadership across four countries. *Journal of International Business Studies*, 26(2), pp. 225-279.

Gino, F. (2015). Compared to men, women view professional advancement as equally attainable, but less desirable. Hentet fra

<https://www.pnas.org/content/early/2015/09/15/1502567112>

Granovetter, M, S. (1995). *Getting a Job - A Study of Contacts and Careers*. London: Harvard University Press.

Grimsø, R. (2004). *Rekruttering og utvalg av medarbeidere: og arbeidssøkers valg av arbeidsgiver*. 2. utgave. Oslo: Gyldendal akademisk.

Haaland, F. H. (2019, 8. oktober). Hva er feilansettelser? Hentet fra <https://www.ledernytt.no/hva-er-feilansettelser.6252569-355436.html>

Hakim, C. (2000). *Work-Lifestyle Choices in the 21st Century. Preference Theory*. New York: Oxford University Press.

Hakim, C. (2002). Lifestyle Preferences as Determinants of Women's Differentiated Labour Market Careers. *Work and Occupations*, 29(4), 428–459.

Halrynjo, S. & Fekjær, S. B. (2020). *Kjønn, karriere og omsorgsansvar blant økonomer*. Rapport 9:2020, Institutt for samfunnsforskning.

Halrynjo, S. & Lyng, S.T. (2017). Fathers' parental leave and work-family division in Norwegian Elite Professions. I: B. Liebig & M. Oechsle (red.), *Fathers in Work Organizations: Inequalities and Capabilities, Rationalities and Politics*. Barbara Budrich Publishers, 61–82.

Hardoy, I., et al. (2017). Children and the gender gap in management. *Labour Economics* 47(Supplement C): 124–137.

Højgaard, L. (2002). Tracing Differentiation in Gendered Leadership. An Analysis of Differences in Gender Composition in Top Management Business, Politics and the Social Services. *Gender, Work and Organization* 1:15–39.

Jacobsen, I. D. (2016). *Hvordan gjennomføre undersøkelser?* (3.utgave). Oslo: Cappelen Damm AS.

Johannessen, A. (2009). *Introduksjon til SPSS versjon 17*. Oslo: Abstrakt forlag.

Johannessen, A., Tufte, A. P. & Christoffersen, L. (2011). *Forskningsmetode for økonomisk – administrative fag*. (3.utgave). Oslo: Abstrakt.

Johannessen, A., Tufte, A. P. & Christoffersen, L. (2016). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode*. (5.utgave). Oslo: Abstrakt.

Kanter, R. B. (1993). *Men and Women of the Corporation*. (2. utgave). New York. Basic Books.

Kvale, S. & Brinkmann, S. (2015). *Det kvalitative forskningsintervju*. (3.utgave). Oslo: Gyldendal Akademisk.

Kvande, E. (2002) Kvinnelige mellomledere i grådige organisasjoner i A. Ellingsæter og J. Solheim (red.) *Den usynlige hånd? Kjønnsmakt og moderne arbeidsliv* (s. 315–332). Oslo: Gyldendal Akademiske.

NOU. (2008:6). *Kjønn og lønn*. Barne-, Likestillings- og inkluderingsdepartementet. Oslo: Departementenes Servicesenter

NOU. (2012:15). *Politikk for likestilling*. Barne-, Likestillings- og inkluderingsdepartementet. Oslo: Departementenes Servicesenter

Paustian-Underdahl, S. C., Walker, L. S., & Woehr, D. J. (2014). Gender and perceptions of leadership effectiveness: A meta-analysis of contextual moderators. *Journal of Applied Psychology*, 99(6), 1129–1145. <https://doi.org/10.1037/a0036751>

Petersen, T. (2002). Likestilling i arbeidslivet. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 43(4): 443-478.

Phelps, E. S. (1972). The Statistical Theory of Racism and Sexism. *American Economic Review*, 62(4), 659–661. Hentet fra http://www.jstor.org/stable/1806107?seq=1#page_scan_tab_contents

Powell, G. N. (1990). One more time: Do female and male managers differ? *Academy of Management Executive*, 4(3), pp. 68-74.

Rosener, J. (1990). Ways women lead. *Harvard Business Review*, 68 (6), pp. 119-125.

Skjeie, H. & Teigen, M. (2003): Menn imellom. Makt- og demokratiutredningen 1998– 2003. Gyldendal Akademisk, Oslo.

Solberg, A. G. (2012) Et kjønnsperspektiv på innovasjonsledelse. [Doktorgradsavhandling] Oslo: Universitetet i Oslo. Tilgjengelig fra: <https://www.duo.uio.no>

SSB. (2019, 15. desember). Fakta om likestilling. Hentet fra <https://www.ssb.no/befolkning/faktaside/likestilling>

SSB. (2021, 4. mars). Indikatorer for kjønnslikestilling i kommunene. Tabell 2. Hentet fra <https://www.ssb.no/befolkning/statistikker/likekom>

Storvik, Aa. (2000). Mellomledere på karrierens vei. Rapport 5:2000, Institutt for samfunnsforskning.

Storvik, Aa. (2002). Topplederrekruttering i staten. Rapport 5:2002, Institutt for samfunnsforskning.

Storvik, Aa. (2005). Kjønn, ledelse og rekruttering i staten. Rapport 8:2005, Institutt for samfunnsforskning.

Storvik, Aa. (2006). Glasstaket – metafor med utilsiktede virkninger? Kjønn, ledelse og rekruttering i staten. *Idunn*, 03/2006, volum 14. *Sosiologisk tidsskrift*, s. 219-253. <https://doi.org/10.18261/ISSN1504-2928-2006-03-02>

Teigen, M. (2006). Det kjønnsdelte arbeidslivet, en kunnskapsoversikt. Institutt for samfunnsforskning 2

Teigen, M. & Reisel, L. (2017). Kjønnbalanse på toppen? Sektorvariasjon i næringsliv, akademia, offentlig sektor og organisasjonsliv. (Institutt for samfunnsforskning 2017:11)

Thogstad, T. M., Høgsnes, G. & Petersen, T. (2002). «Kjønnforskjeller i ansettelsesprosessen.». Søkelys på arbeidsmarkedet, 19(1): 85-93.

Valian, V. (1999) Why So Slow? The Advancement of Women. Cambridge: The MIT Press.

Yukl, G. (2013). Leadership in organizations. 8 red. Edinburgh: Pearson.

Winship, C., & Mare, R. D. (1984). Regression models with ordinal variables. American Sociological Review, 49(4), 512–525. <https://doi.org/10.2307/2095465>

Vedlegg 1: Informasjonsskriv



OSLO METROPOLITAN UNIVERSITY
STORBYUNIVERSITETET

Informasjonsskriv til spørreundersøkelse

Denne spørreundersøkelsen utføres av to masterstudenter ved Handelshøyskolen, OsloMet.

Tema for undersøkelsen er rekruttering til topplederstillinger i finanssektoren. Vi vil finne ut om menn og kvinner har like sjanser for - og ønsker om - å bli toppledere i sektoren.

Undersøkelsen er anonym og innebærer ikke lagring av identifiserbare persondata. Alle opplysninger vil bli presentert slik at personer eller organisasjoner ikke kan igjenkjennes

Undersøkelsen gjennomføres via et elektronisk spørreskjema. Vedlagt er det en anonym link til spørreskjemaet.

Deltakelse i studien er frivillig. Dersom du ikke ønsker å delta, bes du se bort fra den vedlagte linken.

Undersøkelsen tar ca. 5 minutter å gjennomføre.

På forhånd tusen takk!

Eventuelle spørsmål i forbindelse med undersøkelsen kan rettes til;

Adrian Lindstad, student ved Oslomet, tlf: 941 38 373, alindstad9@gmail.com

Ingrid Nicolaisen, student ved Oslomet, tlf: 481 16 275, ingrid.nicolaisen@hotmail.com

Vedlegg 2: Intervjuguide

Intervjuguide

- Masteroppgave 2021

De nummererte spørsmålene stilles. De som står i kursiv er aktuelle oppfølgingsspørsmål som stilles det opprinnelige spørsmålet ikke er dekkende nok.

Oppvarmingsspørsmål:

1. Hvem er du og hva er din bakgrunn? (*Sivilstatus, familie, utdanning og yrkeserfaring?*)
2. Hvordan var din vei inn i denne stillingen? (*Ble du headhuntet/anbefalt å søke/kjente du noen her/fant du stillingen selv?*)
3. Kan du fortelle hva du gjør i denne jobben? Gjerne en kjapp beskrivelse av en vanlig arbeidsuke.

-
4. Hva er din erfaring med forskjeller mellom kvinner og menn i søknadsprosesser til topplederstillinger? (*Søker kvinner flere, færre, eller like mange stillinger som menn, er de være mer selvsikre på at de får jobben enn menn, er de like pågående før/underprosessen*)
 5. Ved lederrekruttering, er det noen personlige egenskaper du eller deres organisasjon verdsetter mer enn andre?
 6. Hva tror du er hovedårsaken til at det høyere andel menn enn kvinner på toppledernivå?
 7. Har du forsaket noe for å komme dit du er i dag? I så fall hva? (*Dersom du har familie – hvordan har du balansert jobb/familieliv? Legger jobben godt til rette for det?*)
 8. Dersom personen vi intervjuer er kvinne:
 - Hva tror du er hovedårsaken til at du ble valgt som leder i din organisasjon?
 - Har du møtt på noen hindringer eller utfordringer på din karrierevei/ evt. tror du at du har jobbet hardere enn en mannlig kollega på samme stillingsnivå?

9. Synes du det er markante forskjeller i kvinner og menns lederstil?

- Eventuelt feminin/maskulin lederstil: *Ikke nødvendigvis kjønnsbetinget.*

10. I hvilken grad opplever du at diskriminering forekommer i bransjen?

- *Hvilke former for diskriminering? Hvordan er dette på ledernivå?*

11. Kvinner utgjør 14% av landets administrerende direktører. Toppledergruppene til de 200 største selskapene har en kvinneandel på 25%. Hvorfor tror du tallene er så lave?

Vedlegg 3: Spørreundersøkelse

1. Jeg samtykker til at mine svar kan benyttes anonymt til forskning ved OsloMet.

- Ja

2. Kjønn

- Mann

- Kvinne

- Annet/Jeg ønsker ikke å svare på dette

3. Velg aldersgruppe

- Under 30

- 30-39

- 40-49

- 50-59

- Over 60

4. Er du gift eller samboer?

- Ja, gift/registrert partner

- Ja, samboer

- Nei

5. Har du barn?

- Ja

- Nei

Hvis ja:

6. Jobber du færre timer pr. uke nå enn før du fikk barn?

- Ja
- Nei

7. Har det å få barn endret dine ambisjoner?

- Ambisjonene er redusert
- Ambisjonene er økt
- Ingen forskjell

8. Velg det høyeste utdanningsnivået etter obligatorisk skolegang du har gjennomført

- 3-åring videregående skole
- Bachelorgrad
- Mastergrad - Doktorgrad - Annet?

9. Hvor lenge har du vært i din nåværende jobb?

- 0-2 år
- 3-5 år
- 5-10 år
- 11 år eller mer

10. Hva slags stillingsnivå er du på nå?

- Medarbeidernivå
- Lavere mellomledernivå
- Mellomleder
- Toppledergruppe
- Toppleder

11. Gitt like kvalifikasjoner, tror du at noen av følgende grupper foretrekkes ved toppleransettelser i virksomheten du er ansatt?

- Menn
- Kvinner
- Ingen forskjell

Indiker på en skala fra 1-5, hvor 1 er helt uenig og 5 er helt enig, hvordan påstandene passer for deg:

- 1) Kvinnelige søkere blir forbigått ved lederansettelser i finansnæringen
- 2) Mange menn i finansnæringen har problemer med å samarbeide med kvinnelige ledere
- 3) Jeg har selv opplevd å bli utsatt for kjønnsdiskriminering i finansnæringen
- 4) Kjønnsdiskriminering ved lederansettelser i privat sektor er vanlig
- 5) Forskjellsbehandlingen av menn og kvinner er mer utpreget på de øverste stillingsnivåene
- 6) Kvinner er mindre villige til å kjempe for sin egen karriere
- 7) Kvinner er mindre interessert i ansvarsfulle posisjoner enn det menn er
- 8) Det er for få kvinner som søker seg til lederstillinger
- 9) Det finnes ikke nok kvalifiserte kvinner å rekruttere
- 10) Kvinner tåler dårligere det psykiske presset i lederstillingene

12. Hva slags fremtidige jobbønsker har du å? Ønsker du å:

- Forbli i din nåværende stilling
- Avansere til en lederstilling på høyere nivå i virksomheten
- Gå over i en stilling uten lederansvar innen virksomheten
- Skifte til en lederstilling i en annen virksomhet

13. Kan du tenkte deg å bli toppleder i din virksomhet, nå eller senere?

- Ja
- Nei
- Vet ikke

Hvis nei:

14. Hva er årsaken til at du ikke ønsker å bli toppleder?

- Fornøyd med de arbeidsoppgavene jeg har
- Ønsker ikke mer ansvar
- Tror ikke jeg vil passe inn i toppledergruppen
- Ønsker å prioritere andre arbeidsoppgaver fremfor ledelse

- Ønsker å prioritere familien
- Ønsker å prioritere fritiden
- Vanskelig å kombinere arbeid/familie
- Annet

15. Hvor mange timer i uka bruker du i gjennomsnitt på jobben?

Vi tenker her på både lønnet og ulønnet arbeid som en del av jobben.

- Under 37,5 timer
- 38-44 timer
- 45-50 timer
- 51-55 timer
- 56-60 timer
- Over 61 timer

16. Tror du andre på din arbeidsplass ser deg som en potensiell toppleder for organisasjonen?

- Ja
- Nei
- Vet ikke

17. Mener du selv at du har den faglige kompetansen som trengs for å tre inn i en topplederstilling, nå eller i fremtiden?

- Ja
- Nei
- Vet ikke

18. Mener du selv at du har de personlige egenskapene som trengs for å tre inn i en topplederstilling, nå eller i fremtiden?

- Ja
- Nei
- Vet ikke

19. Hvor mange lederjobber har du søkt på i løpet av din karriere?

- Ingen stillinger
- En stilling

- To stillinger
- Tre stillinger
- Fire stillinger
- Fem eller flere stillinger

20. Hvor mange av disse stillingene du har søkt på har du fått tilbud om?

- Ingen stillinger
- En stilling
- To stillinger
- Tre stillinger
- Fire stillinger
- Fem eller flere stillinger

21. Har du noen gang blitt oppfordret til å søke en lederstilling av arbeidsgiver eller noen som handlet på arbeidsgivers vegne?

- Aldri
- En gang
- To ganger
- Tre ganger
- Fire ganger
- Fem eller flere ganger

22. I hvor mange tilfeller har du fulgt oppfordringen(e)?

- Aldri
- En gang
- To ganger
- Tre ganger
- Fire ganger
- Fem eller flere ganger

23. Hvor mange ganger i løpet av din karriere har du søkt lederstillinger uten å ha blitt oppfordret til det fra ledelsen?

- Aldri
- En gang
- To ganger

- Tre ganger
- Fire ganger
- Fem eller flere ganger