

Anna Ovesdatter Søvik

## *"Jeg jobber til jeg faller om"*

- En kvalitativ studie av kvinners utviklingsmuligheter i en mannsdominert kunnskapsbedrift

Bacheloroppgave i Sosiologi

Veileder: Elin Kvande

Mai 2019



## **Forord**

Jeg vil først og fremst takke min veileder Elin Kvande for god hjelp i tenke- og skriveprosessen. Hun har kommet med konstruktive tilbakemeldinger underveis, og har gitt nyttige råd når det kommer til oppgavens innhold og *den røde tråden*. Jeg vil også takke for lånet av bøker.

Videre vil jeg også takke informantene mine som tok seg tid til å stille opp, på tross av at dere har hatt mye å gjøre på jobb. Takk for at jeg fikk et innblikk i arbeidshverdagen deres, og for alt dere delte. Uten dere hadde ikke denne oppgaven vært mulig.

# Innholdsfortegnelse

<b>1.0 Introduksjon</b>	<b>3</b>
1.2 <i>Oppgavens struktur</i>	5
<b>2.0 Teori og tidligere forskning</b>	<b>5</b>
2.1 <i>Kunnskapsarbeid</i>	5
2.2 <i>Kunnskapsarbeid som grenseløst arbeid</i>	6
2.3 <i>Tidskultur og kjønnete konsekvenser</i>	8
<b>3.0 Data og metode</b>	<b>9</b>
3.1 <i>Design</i>	10
3.2 <i>Datagrunnlag – informantene</i>	10
3.3 <i>Datainnsamling – intervjuene</i>	11
3.4 <i>Etiske betraktninger</i>	12
3.5 <i>Datamaterialets kvalitet</i>	12
<b>4.0 Analyse</b>	<b>14</b>
4.1 <i>Individualisert arbeidsorganisering = et grenseløst arbeid?</i>	14
4.2 <i>En tidskultur for menn?</i>	17
4.3 <i>Kvinnenes ideelle vs. reelle utviklingsmuligheter</i>	20
<b>5.0 Avslutning</b>	<b>22</b>
5.1 <i>Hovedfunn</i>	22
5.2 <i>Videre forskning</i>	23
<b>6.0 Litteraturliste</b>	<b>25</b>
<b>7.0 Vedlegg</b>	<b>28</b>
7.1 <i>Intervjuguide</i>	28
7.2 <i>Brev til informantene</i>	31

## 1.0 Introduksjon

*"Jo høyere opp jeg vil, jo mer må jeg jobbe, og jo mindre tid har jeg til å ta fri. Det er jo sjelden jeg tar fri egentlig, rett og slett fordi jeg ikke har tid."* (Susanna)

Som dette sitatet sikter til, har det gjennom de siste tiårene skjedd en endring i det norske arbeidslivet, nærmere bestemt fremveksten av det som omtales som det nye arbeidslivet (Torp, 2005, ref. i Børve & Kvande, 2007:107). I det nye arbeidslivet er arbeidstakeren den viktigste ressursen, nærmere bestemt arbeidstakerens kunnskap og kompetanse, noe som har ført til fremveksten av begrepet kunnskapsarbeider. En kunnskapsarbeider defineres av Alvesson (2004:1-2) som en arbeidstaker som gjennom utdanning og erfaring har spesifisert kunnskap og kvalifikasjoner på et område, og som kan brukes til å løse arbeidsoppgaver på kreative og innovative måter. Ifølge Ellingsæter (2017:73) vil en konsekvens av fremveksten av kunnskapsarbeid være at klokketiden mister betydning som mål på arbeidsinnsatsen; det som teller er sluttproduktet. Dette skyldes at i et mer oppgaveorientert arbeidsliv vil tid brukt på arbeid være vanskelig å måle, noe som gir en mer individuell arbeidsfleksibilitet. Det er likevel viktig å understreke at i dagens arbeidsliv så eksisterer det også jobber som kombinerer både klokkeid og kunnskapsarbeid, og at det dermed ikke nødvendigvis eksisterer et klart skille mellom dem (Goldthorpe, 2000, ref. i Ellingsæter, 2017:73). Likevel skal jeg i denne oppgaven se nærmere på en bedrift som praktiserer individuell arbeidsfleksibilitet, hvor sluttproduktet er viktigere enn klokkeid. Hva dette betyr for de ansattes arbeidstid er vanskelig å si, men en ser likevel tendenser til at enkelte sektorer og bransjer utvikler felles, ofte uformelle, regler for tidsbruk (Ellingsæter, 2017:74). Disse uformelle reglene kan oppleves svært forskjellig på ulike arbeidsplasser, men hvordan oppleves dette for kvinnene som er ansatt i en bedrift hvor majoriteten av ansatte er eldre menn?

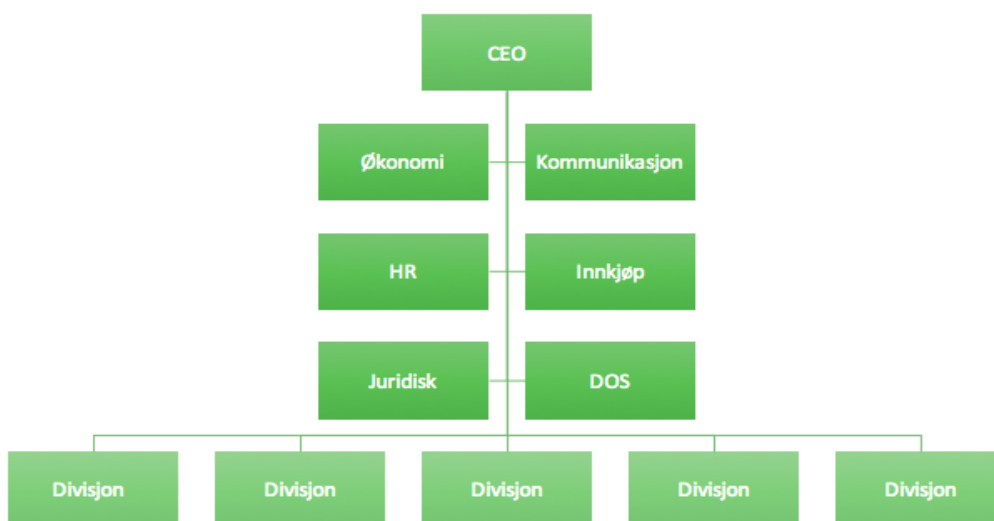
Tidligere forskning peker blant annet på at kvinner med omsorgsansvar har dårligere muligheter til å gjøre karriere enn menn, fordi de ikke har mulighet til å jobbe så mye som de uformelle reglene for tidsbruk tilsier (Håpnes & Rasmussen, 2007:147). I tillegg viser forskning at de uformelle spillereglene for karriere har blitt formet etter en maskulin tradisjon, hvor lange arbeidsdager er ensbetydende med det å være en dedikert arbeidstaker (Børve & Kvande, 2007:116). Jeg skal i denne oppgaven undersøke disse teoretiske antagelsene, ved å gjennomføre en casestudie av en mannsdominert kunnskapsbedrift i Trondheim. Bedriften har i de siste årene drevet en aktiv kvinnerekuttering, og markedsfører seg på sine nettsider som

likestillingsorientert og familievennlig. Min bedrift skiller seg dermed fra tidligere forskning ved at den aktivt går inn for å rekruttere flere kvinner, og en kan dermed anta at kvinnelige ansatte er ønsket i bedriften. Det er dette som gjør denne oppgaven sosiologisk interessant, for hvordan oppleves det for de kvinnelige ansatte å jobbe i en bedrift som profilerer seg som likestillingsorientert og familievennlige, men hvor majoriteten av ansatte er eldre menn?

Gjennom å anvende sosiologisk teori tar jeg sikte på å få en større forståelse for arbeidshverdagen til de kvinnelige ansatte, samt hvilke utviklingsmuligheter de har. På tross av at teori er et sett med antagelser og ikke fasiten på virkeligheten, kan sosiologisk teori hjelpe med å belyse utfordringer som kvinnene møter, og å se disse i en større sammenheng. For kan utviklingsmulighetene forstås som individuelt betinget, eller finnes det strukturer som legger føringer på kvinnenes muligheter? Formålet med denne oppgaven er dermed å undersøke om bedriftens mål om likestilling faktisk er reelle, eller om det finnes strukturer som hindrer de kvinnelige ansatte fra å få de samme utviklingsmulighetene som de mannlige ansatte. På bakgrunn av dette har jeg formulert følgende problemstilling:

- *Hvilke utviklingsmuligheter har kvinnene i en mannsdominert kunnskapsbedrift?*

For å svare på problemstillingen har jeg valgt å intervju tre kvinnelige ingeniører i en mannsdominert kunnskapsbedrift. Bedriften er tilsynelatende hierarkisk strukturert og bestående av flere stillingsnivåer, noe som kom frem da jeg ba informantene mine om å tegne hvordan bedriften er organisert:



## 1.2 Oppgavens struktur

For å gi oppgaven en faglig forankring, skal jeg i kapittel 2 ta for meg sosiologisk teori og tidligere forskning på kunnskapsarbeid, grenseløst arbeid og tidskulturer. Her vil blant annet Håpnnes og Rasmussen, Halrynjo samt Børve og Kvande være sentrale. I kapittel 3 redegjør jeg for oppgavens metodiske utgangspunkt, og argumenterer for valgene jeg har tatt underveis i forskningsprosessen. Her vil jeg også drøfte datamaterialets styrker og svakheter, samt hva som kunne ha vært gjort annerledes. I kapittel 4 analyserer jeg datamaterialet mitt, med utgangspunkt i teorien jeg valgte i kapittel 2. Dette er for å se om variasjoner og tendenser hos mine informanter kan forstås eller forklares sosiologisk. Avslutningsvis vil jeg i kapittel 5 presentere mine hovedfunn, hvor jeg også drøfter funnene og hvordan de kan tas med i videre forskning.

## 2.0 Teori og tidligere forskning

I denne delen skal jeg gå nærmere inn på det teoretiske rammeverket for oppgaven. Først skal jeg gjøre rede for sentrale begrep som jeg bruker i oppgaven; kunnskapsarbeid og grenseløst arbeid. Dette danner grunnlaget for min første underproblemstilling. Videre skal jeg gå nærmere inn på hva som menes med tidskultur, samt hvordan tidskulturen kan få kjønnete konsekvenser, noe som danner grunnlaget for min andre underproblemstilling.

### 2.1 Kunnskapsarbeid

Kunnskapsarbeid er en ny form for arbeid som har økt gjennom de siste tiårene, som et resultat av det nye arbeidslivet – et arbeidsliv som setter høyere krav til kunnskapsbasert tjenesteyting (Pettersen, Kjeldstad & Nymoene, 2007:168-170). Hva som egentlig ligger i kunnskapsdelen av begrepet er vanskelig å definere, da *kunnskap* er et mer generelt begrep som kan omfavne alt fra teknologi til det sosiale liv. For ordens skyld har jeg i denne oppgaven valgt å ta utgangspunkt i Alvesson (2004:1-2) sin forståelse av kunnskapsarbeid. Han definerer det som en arbeidsform som består av høye kompetansekrav, og som krever gode intellektuelle og analytiske evner, samt et høyt innslag av problemløsning. En slik form for arbeid innebærer også krav om at arbeidstakeren skal være kreativ og tilpasningsdyktig i et raskt skiftende arbeidsmarked.

Når kunnskapsbedrifter ønsker å sikre seg dyktig og attraktiv arbeidskraft, blir det lagt vekt på å gi de ansatte mulighet til faglig utvikling, god lønn og attraktive arbeidsmuligheter (Håpnnes

& Rasmussen, 2007:146). Kunnskapsbedrifter har en flat organisering, og består av team og prosjekter hvor arbeiderne har stor frihet og fleksibilitet når det kommer til arbeidstid og arbeidsutførelse. Kunnskapsarbeidere søker ofte mot slike typer jobber, hvor de kan få arbeide selvstendig i en variert arbeidsdag (Håpnes & Rasmussen, 2007:147). Med andre ord kan kunnskapsarbeidet forstås som en mer moderne arbeidsform, som bidrar til en fleksibilitet som fristiller arbeidstakeren når det kommer til tid og sted (Børve & Kvande, 2007:108). Dette er fordi den ansatte, eller den ansattes kunnskap og kompetanse, blir bedriftens viktigste ressurs.

Mye av tidligere forskning på kunnskapsarbeid har tatt utgangspunkt i bedrifter med høye krav til moderne teknologi, typiske IKT-bedrifter (Pettersen m.fl., 2007:168). I mitt tilfelle var ikke bedriften min en del av IKT-bransjen, noe som betyr at den skiller seg fra tidligere forskning og at analysen min dermed kan vise flere nyanser enn hva teorien tilsier. Likevel så jeg flere likhetstrekk mellom bedriften min og det som beskrives som kunnskapsbedrifter, både når det kom til organiseringen av arbeidet, samt hvilke krav det stilles til de ansatte. På grunnlag av dette har jeg i analysen tatt utgangspunkt i at bedriften jeg har valgt å undersøke er en kunnskapsbedrift, og at de som jobber der er kunnskapsarbeidere.

Når vi snakker om kunnskapsarbeid snakker vi både om *det forførende* og *det grådige* ved arbeidet (Kvande, 2002, ref. i Kvande 2009:62). På den ene siden vil den enkelte ansatte få mer frihet og fleksibilitet, men også en større grad av involvering i arbeidsprosessen. En slik organisering kan resultere i spennende arbeidsoppgaver den ansatte selv har ansvaret for, noe som kan forføre den ansatte til å jobbe mye (Børve & Kvande, 2007:109). På en annen side kan det også resultere i at arbeidet føles krevende og grenseløst (Håpnes & Rasmussen, 2007:147), noe jeg nå skal gå nærmere inn på.

## 2.2 Kunnskapsarbeid som grenseløst arbeid

*Grenseløst arbeid* beskrives av Allvin, Aronsson, Hagström, Johansson og Lundberg som en metafor for arbeid som ikke er begrenset av tradisjonelle organisatoriske regler som klokkeid, en fast arbeidsplass eller konkrete rutiner (2011:13-14). I en grenseløs jobb blir det dermed opp til den enkelte ansatte å bestemme hvor mange timer en skal bruke på jobb, og å sørge for at jobben blir gjort (Kvande, 2009:62). En slik arbeidsorganisering fører til at de ansatte får en større grad av involvering i arbeidsprosessen, men med dette ansvaret kommer også kravene om å levere og å stå til ansvar for den jobben som blir gjort (Aarseth, 2007:66). I følge Tynell (2002) kan en slik ansvarliggjøring være svært krevende. Funnene hans tyder på at når de



ansatte ansvarliggjøres, så vil de oppleve et høyt press på å jobbe mye og å prestere, noe som gjør det vanskelig å sette grenser for egen arbeidstid (2002:8). På denne måten blir de ansatte ansvarliggjort for egen grensesetting, samtidig som de også ansvarliggjøres for å levere en god nok jobb innen tidsfristen. Med andre ord kan det føre til at de ansatte må jobbe lange og intense dager for å rekke tidsfristene.

Dette perspektivet kritiseres derimot av Pihl-Thingvad (2012:67), som hevder at frihet og fleksibilitet er svært positivt for de ansatte, og faktisk reduserer stressnivået. Hennes funn tyder på at de ansatte fint kan balansere jobb og fritid, samt å sette egne grenser. På tross av at de ansvarliggjøres for arbeidet, vil det ifølge henne ha en positiv effekt da de ansatte får en større grad av involvering i arbeidet, noe som også kan øke arbeidsmotivasjonen. Verdt å nevne er at Tynell og Pihl-Thingvad har undersøkt forskjellige bransjer, henholdsvis IT-bransjen og den danske nyhetsbransjen, noe som betyr at deres funn ikke uten videre kan generaliseres til å gjelde alle bransjer. I tillegg var et viktig skille mellom undersøkelsene at de ansatte i Pihl-Thingvad sin analyse fikk fleksibilitet, men innenfor rammer satt av ledelsen (2012:66), noe som står i kontrast til Tynell sin undersøkelse hvor de ansatte måtte sette sine egne rammer (2002:8-9). På tross av dette kan disse undersøkelsene bidra til å belyse tosidigheten ved en slik form for arbeid; på den ene siden kan det virke som man frigjøres fra arbeidstakerens kontroll, men på en annen side må man stå til ansvar for jobben som blir gjort.

Når de ansatte blir ansvarliggjort for resultatet av arbeidet de blir tildelt, blir tiden de bruker på jobben deres ansvar (Kvande & Rasmussen, 2007:14). Siden arbeidstiden ikke lenger blir fastsatt av bedriften, men individualisert, vil det være opp til de ansatte å sette egne grenser for hvor mye tid og krefter de legger i arbeidet. En konsekvens av dette er at det har blitt allmenn akseptert at dersom en ønsker et karriereyrke, må en legge inn flere arbeidstimer enn hva en vanlig arbeidsuke tilsier (Kvande & Rasmussen, 2007:15). En slik tidsfleksibilitet vil i mange tilfeller føre til at ansatte jobber mye, og at grensene mellom jobb og familie kan bli vanskelig å håndtere og dermed oppleves som grenseløse. Dette skyldes i følge Allvin m.fl. at jo mer fleksibel arbeidsorganiseringen er, jo svakere blir skillet mellom arbeid og privatliv, fordi det blir opp til arbeidstakeren selv å etablere dette skillet (2011:14). Som Håpnes og Rasmussen (2007:148) påpeker; en stor grad av autonomi betyr ikke at kunnskapsarbeidere ikke ønsker eller har behov for tilrettelegging fra ledelsens side. I deres undersøkelse av familievennlige kunnskapsbedrifter fant de i likhet med Pihl-Thingvad at kunnskapsarbeiderne verdsatte friheten og fleksibiliteten, så lenge ledelsen satt rammene.

På bakgrunn av dette har jeg formulert oppgavens første underproblemstilling (UP1), som er som følger:

- UP1: Hvordan opplever kvinnene bedriftens arbeidsorganisering?

### 2.3 Tidskultur og kjønnete konsekvenser

En tidskultur defineres av Børve og Kvande (2007:107) som den delen av organisasjonskulturen som former og konstruerer normer og krav til de ansattes tidspraksiser. I det nye arbeidslivet ser en at den tidligere standardiserte arbeidstiden på noen områder erstattes av en tidskultur, som indikerer at lange arbeidsdager og intensive arbeidsperioder er uttrykk for et engasjement og en interesse for arbeidet (Børve & Kvande, 2007:109). Dette betyr at i noen tilfeller vil den formelle arbeidskontrakten, som tidligere satte rammene for arbeidstiden, bli erstattet av normer og forventninger om tidsbruk. På denne måten kan tid brukt på jobb ha en påvirkning på den ansattes karriereutvikling, noe også Børve og Kvande (2007:124-125) viser til i sin forskning på tidspraksiser. De hevder at en vanlig oppfatning i det nye arbeidslivet er at mye tid brukt på jobb symboliserer at en er suksessfull og viktig for bedriften. Videre understreker de hvordan konstruksjonen av tidskulturer ikke er kjønnsnøytral, men at hvem som tjener på en slik kultur er et resultat av om en er mann eller kvinne (2007:109-111). Dette er fordi forventningene om å bruke mye tid på jobb er vanskelig å kombinere med et reproduksjonsansvar, noe som krever at en har en partner eller andre til å ta seg av de reproduktive oppgavene, eller at en velger å ikke få barn.

Dette perspektivet innebærer at vår forståelse av kjønn vil kunne påvirke våre praksiser, noe som åpner opp for at vi kan tenke på kjønn som en del av prosessene som foregår i organisasjonen, og at vi dermed kan påstå at det er en sammenheng mellom kjønn og tidskulturen på arbeidsplassen (Børve & Kvande, 2007:110). I tillegg hevder Børve og Kvande (2007:125) at bedriftens tidspraksis vil få en kjønnbetødning når de ansatte forventes å være tilgjengelig for bedriften utover vanlig arbeidstid. På denne måten blir den ideelle ansatte konstruert som en person som alltid er disponibel for bedriften, noe som betyr at tilgjengeligheten blir en form for symbolsk kapital som utelukker de ansatte som har forpliktelser overfor barn og dermed ikke alltid kan være til stede (Håpnæs & Rasmussen, 2007:147). En som underbygger dette argumentet er Halrynjo (2007:82-83), som refererer til tidligere studier hvor det viser seg at ansatte som tar i bruk familievennlige ordninger bryter med de uformelle spillereglene i bedriften, noe som igjen kan få karrieremessige konsekvenser.

Selv om studien Halrynjo viser til er gjennomført i USA, ser hun likevel de samme tendensene i det norske arbeidslivet. I hennes studie finner hun at karrieremulighetene i noen kunnskapsbedrifter baseres på uformelle spilleregler som å være tilgjengelig og synlig på arbeidsplassen, noe som skiller seg fra ideelle spilleregler som å jobbe bra i team, være innovativ og å se andres potensial (Halrynjo, 2007:98-100). Dersom vi tar utgangspunkt i at den dominerende arbeidsdelingen fremdeles er at flest kvinner har hovedansvaret for barna, og at småbarnsmødre bruker mer tid til husholdsarbeid og barneomsorg enn småbarnsfedre (Johansen, 2007:199-200), vil en slik forventning om tilgjengelighet få kjønnete konsekvenser.

Et slikt perspektiv på tidskulturer gir oss en ny tilnærming til arbeids- og organisasjonsforskningen, hvor det lenge har vært en tradisjon å betrakte arbeidets organisering og tidskulturer som kjønnsnøytrale (Børve & Kvande, 2007:107). Jeg vil likevel presisere at Børve og Kvande baserte sin forskning på tidskulturen i en global kunnskapsorganisasjon, med avdelinger i forskjellige tidssoner. Bedriften i min analyse kan også regnes som en global kunnskapsorganisasjon med flere avdelinger utenfor Norge, men i samme tidssone. Likevel jobber det noen døgnet rundt på prosjektene informantene mine har ansvaret for, noe som betyr at de må forholde seg til alt som skjer på prosjektet uansett tid på døgnet. På grunnlag av dette kan Børve og Kvandes forskning på tilgjengelighet også være relevant for min analyse, og det blir dermed spennende å se hvordan informantene mine opplever tidskulturen i bedriften.

Ut i fra dette perspektivet har jeg formulert oppgavens andre underproblemstilling (UP2), som er som følger:

- UP2: Hvordan kan tidskulturen påvirke kvinnenes utviklingsmuligheter i bedriften?

### 3.0 Data og metode

I denne delen av oppgaven tar jeg for meg hvilke metoder jeg har tatt i bruk underveis i forskningsprosessen. Innledningsvis redegjør jeg for design, utvalg av informanter og gjennomføring av intervju. Videre reflekterer jeg rundt min rolle som forsker og hvilke etiske hensyn jeg har tatt, noe som også vil være gjennomgående i hele kapittelet. Avslutningsvis går jeg gjennom datamaterialets kvalitet, nærmere bestemt dets styrker og svakheter.

### 3.1 Design

I denne oppgaven tar jeg sikte på å få økt kunnskap om kvinnenes utviklingsmuligheter i en mannsdominert kunnskapsbedrift, og for å svare på problemstillingen min valgte jeg å gjennomføre en casestudie. I følge Tjora (2017:41) vil en generell regel være at en bruker casestudie for å generere kunnskap om selve casen, i tillegg til studiens deltakere, noe som passer til min problemstilling. I en casestudie kan en benytte alle former for kvalitativ og kvantitativ datagenerering, men siden jeg ønsket å fange opp kvinnenes erfaringer og opplevelser, anså jeg kvalitative dybdeintervju som en godt egnet metode (Tjora, 2017:113). I tillegg skilte min bedrift seg ut ved at den har hatt et så stort fokus på likestilling og rekruttering av kvinner de siste årene. Ettersom mye av tidligere arbeidslivsforskning har fokusert på kvinner som outsiders i mannsdominerte bedrifter, og ikke som ønsket (Kvande & Rasmussen, 1993), fant jeg lite forskning på området og ønsket dermed å forstå dette mer grundig. På grunnlag av dette fant jeg at en casestudie med dybdeintervju best kunne besvare oppgavens problemstilling.

### 3.2 Datagrunnlag – informantene

I kvalitative intervju er ikke informantene tilfeldig utplukket, men nøye utvalgt basert på om de vil kunne uttale seg om det aktuelle teamet på en reflektert måte (Tjora, 2017:130). Dette kalles for et strategisk utvalg. I casestudier vil utvalget av informanter avgrenses på en naturlig måte (Tjora, 2017:131), som i mitt tilfelle hvor jeg fokuserte på kvinnene i én bedrift. Da jeg skulle rekruttere informantene mine hadde jeg to kriterier: de måtte være kvinnelige ingeniører, og de måtte være ansatt i den samme bedriften. Dette gjorde jeg for å få så konsistente intervjudata som mulig, slik at potensielle sammenhenger ble mer tydelige (Tjora, 2017:131-132).

Jeg fikk tilgang til informantene mine gjennom å ta i bruk snøballmetoden, som går ut på at en begynner med et lite utvalg, ofte spesielt engasjerte nøkkelinformanter, som vokser etter hvert som nøkkelinformanten tipser om andre mulige informanter (Tjora, 2017:135). Jeg hadde fra før av kjennskap til min nøkkelinformant, og visste at hun passet kriteriene. Hun spilte også en stor rolle i å få tak i andre informanter, som jeg sendte en epost til for å avtale tid og sted for intervju. Informantene mine er kvinnelige ingeniører ansatt i den samme bedriften, men jobber på forskjellige avdelinger i byen. Alderen til informantene mine varierer fra 20- til 40-årene, og de har alle varierende ansiennitet fra nyansatt til flere års erfaring. At alders- og ansiennitetsfordelingen er så ujevn ser jeg ikke på som problematisk, da poenget med oppgaven er å sammenligne kjønn og utviklingsmuligheter. Det som likevel kan utgjøre en forskjell for

oppgaven er livssituasjonen til informantene mine. To av informantene har små barn, og den tredje er barnløs. Sett i etterkant kunne et kriterium vært at informanten skal ha barn, men siden jeg fant flere interessante funn hos informanten min uten barn så valgte jeg å ta med hennes erfaringer i analysen. I tillegg fant jeg det utfordrende å få tak i nok informanter, blant annet fordi det er så få kvinnelige ansatte i bedriften. På grunnlag av dette vil jeg påstå at informantenes forskjellige livssituasjon har gitt analysen flere nyanser, selv om datagrunnlaget ikke har vært stort nok for en sammenligning. For å gjøre analysen mer oversiktlig, i tillegg til å sikre informantenes anonymitet, har jeg gitt informantene mine de fiktive navnene Susanna, Linda og Solveig.

### 3.3 Datainnsamling – intervjuene

Utgangspunktet for datagenereringen var en intervjuguide jeg hadde utformet på forhånd. Etter å ha deltatt på intervjukurs i regi av NTNU, følte jeg meg godt rustet til å holde intervjuene, selv om dette var helt nytt for meg. Intervjuguiden min var utformet etter tre deler: oppvarmingsspørsmål, refleksjonsspørsmål og til slutt avrundings spørsmål. Formålet med denne oppbyggingen er å begynne med enkle spørsmål for å gjøre informanten mer komfortabel, før vi kommer inn på dypere spørsmål som krever mer av informanten (Tjora, 2017:145-146). Refleksjonsdelen hadde jeg delt inn etter tema, med påfølgende oppfølgings spørsmål. Jeg hadde ingen bestemt rekkefølge på temaene, men bestemte det underveis i intervjuet der det falt seg naturlig. Før intervjuene hadde jeg lært meg spørsmålene uten at, slik at jeg kunne løsrive meg fra manus og få intervjuet til å føles mer som en samtale (Tjora, 2017:158-159). Dette tillot at informantene kunne komme med egne innspill og ta opp temaer jeg ikke hadde planlagt på forhånd, noe som krevde at jeg måtte finne på oppfølgings spørsmål underveis for å få intervjuet til å føles mer som en samtale. Dette merket jeg at informantene mine ble mye mer komfortabel av, noe som kan ha bidratt til at de følte de kunne åpne seg mer.

Intervjuene ble gjennomført over tre dager og varte i gjennomsnitt rundt 70 minutter. Informantene fikk ikke tilgang til spørsmålene på forhånd, fordi jeg ikke ønsket at de skulle komme med innøvdde svar til intervjuet. Jeg valgte heller å skrive om hvilke tema vi skulle snakke om da jeg sendte ut invitasjonen på mail, slik at informanten visste hva hun takket ja til. Informantene ønsket selv at vi skulle gjennomføre intervjuene på deres arbeidsplass, noe som kan ha bidratt til å skape en trygg setting (Tjora, 2017:121). Hos to av informantene mine satt vi på et lukket kontor, men hos den tredje informanten satt vi derimot i et åpent møterom, med

kollegaer som titt og ofte kom inn for å hente kaffe fra kanna som sto på bordet. Etter en stund foreslo jeg at vi heller kunne flytte oss til et lukket kontor. Da vi hadde flyttet oss opplevde jeg informantene som mer åpne, noe som viste meg hvor mye omgivelsene faktisk har å si for intervjuet.

### 3.4 Ethiske betraktninger

Siden informantene mine ble rekruttert gjennom snøballmetoden, betyr det at de har kjennskap til hverandre. Dette kan ha påvirket hvor fortrolig informantene mine ønsket å være, i frykt for å bli gjenkjent i etterkant (Tjora, 2017:138). På grunn av dette har jeg valgt å anonymisere informantene mine når det kommer til alder, stilling og avdeling i bedriften. I tillegg har jeg transkribert intervjuene til bokmål, siden alle informantene hadde forskjellige dialekter. Likevel var det et tydelig skille mellom informantene mine, hvem som har barn og ikke, noe som var så vesentlig for oppgaven at jeg valgte å ta det med. Dette ble informantene opplyst om på forhånd.

### 3.5 Datamaterialets kvalitet

Når jeg i denne delen skal vurdere datamaterialets kvalitet har jeg valgt å ta utgangspunkt i de tre kriteriene pålitelighet, gyldighet og generaliserbarhet (Tjora, 2017:231). Pålitelighet måler om det eksisterer en intern logikk i forskningsprosjektet, gyldighet måler om det er en logisk sammenheng mellom forskningsspørsmålet og prosjektets funn, og generaliserbarhet måler om forskningen har relevans i lignende situasjoner/kontekster (Tjora, 2017:231-232).

Jeg vil først ta for meg pålitelighet når jeg skal drøfte datamaterialets kvalitet. For å styrke oppgavens pålitelighet understreker Tjora (2017:236-8) viktigheten av å reflektere over interne forhold i undersøkelsen som kan ha påvirket utvalget, analysen eller resultatet. Som nevnt tidligere rekrutterte jeg informanter ved bruk av snøballmetoden, noe som betyr at informantenes kjennskap til hverandre kan ha hatt betydning for hvor fortrolig de ønsket å være under intervjuene. Jeg tok hensyn til dette ved å forsikre om anonymisering, og å utelate informantenes alder og stilling i bedriften fra analysen. En annen faktor som kan ha påvirket datagenereringens pålitelighet var at jeg allerede hadde kjennskap til nøkkelinformanten. Likevel var jeg bevisst på å forholde meg så nøytral som mulig overfor alle informantene. I tillegg poengterer Tjora (2017:235) at fullstendig nøytralitet ikke eksisterer, noe som betyr at jeg som forsker må være bevisst mine egne holdninger og vurderinger underveis i forskningsprosessen. For å forhindre at relasjonen til informantene skulle påvirke informasjonen

jeg fikk, sørget jeg for at alle informantene snakket om de samme temaene under intervjuene, og at alle fikk stilt åpne spørsmål som gav rom for egen refleksjon. I tillegg brukte jeg lydopptaker og transkriberte intervjuene nøye, noe som gjør at informantens stemme blir synlig for leseren (Tjora, 2017:237) og som dermed styrker datamaterialets pålitelighet.

Det andre som påvirker datamaterialets kvalitet er gyldighet. I praksis betyr dette å forholde seg til aktuelle teorier og perspektiver, samt tidligere forskning innenfor samme tema og/eller med samme metode som en selv benytter (Tjora, 2017:234). I mitt tilfelle leste jeg meg opp på teori om kvinner i arbeidslivet, som blant annet Kvande og Rasmussen (2007). Deres betraktninger brukte jeg som inspirasjon for utformingen av problemstillingen, og senere som utgangspunkt for oppgavens analyse i tillegg til annen relevant teori. Vurdering av forskningens gyldighet innebærer også at en tydeliggjør hvordan en gjennomfører forskningen ut fra de spørsmålene en stiller, som å redegjøre for datagenereringsmetoder og valg av teori (Tjora, 2017:234). Ut i fra oppgavens tema var det naturlig for meg å gjennomføre et case-studie med dybdeintervju, da jeg ønsket å se på kvinnes utviklingsmuligheter internt i en mannsdominert kunnskapsbedrift. På denne måten la problemstillingen min føring for valg av metode, noe som styrker sammenhengen mellom problemstillingen og valg av datagenerering. Videre forsikret jeg meg om at spørsmålene i intervjuguiden var relevante for oppgavens tema og kunne svare på problemstillingen, noe som styrker oppgavens gyldighet. Det som kan ha svekket gyldigheten er dersom informanten ikke svarer ærlig, eller feiltolker spørsmålene. Ved å ha en klar og tydelig intervjuguide som også gir rom for oppfølgingsspørsmål, i tillegg til å ha testet ut spørsmålene mine på intervjukurs i forkant, er det liten sannsynlighet for at spørsmålene har blitt feiltolket av informantene mine. At noen informanter ikke svarer ærlig blir opp til forskeren selv å vurdere, og etter intervjuene satt jeg igjen med inntrykket av at informantene mine hadde vært ærlige, noe jeg også har gått ut i fra i analysen.

Til slutt vil jeg vurdere datamaterialets generaliserbarhet. Spørsmålet om hvorvidt mine funn kan generaliseres eller ikke, er vanskelig å si basert på mitt begrensede utvalg. På tross av at generalisering er et mål innenfor mye av samfunnsforskningen (Tjora, 2017:238), er det noe som enten krever et stort nok utvalg, eller at en beskriver case og kontekst svært detaljert så andre forskere kan gjennomføre den samme undersøkelsen (Tjora, 2017:242). Målet med denne oppgaven var å finne ut av hvilke utviklingsmuligheter som eksisterer for kvinner i en mannsdominert kunnskapsbedrift, nærmere bestemt en bedrift som de siste årene har drevet en aktiv kvinnerekuttering. Siden denne bedriften kan betraktes som et spesielt tilfelle, har

formålet med oppgaven vært å belyse snarere enn å generalisere (Tjora, 2017:239). Etersom jeg bare hadde tre informanter er det vanskelig å si om resultatet vil være gyldige i lignende kontekster. Likevel fant jeg flere strukturelle likhetstrekk hos informantene, tross av at de alle jobbet på forskjellige avdelinger rundt om i Trondheim. På denne måten kan en si at funnene i oppgaven kan bidra til en økt forståelse av temaet, på tross av at de ikke uten videre kan generaliseres.

## 4.0 Analyse

I dette kapittelet skal jeg presentere datamaterialet som jeg har samlet inn, og analysere dette i lys av teoriene som er presentert i teorikapittelet. Jeg har valgt å dele inn analysen i tre hovedkategorier. I den første kategorien tar jeg for meg UP1, og analyserer bedriftens arbeidsorganisering og hvordan denne kan føre til at de ansatte ansvarliggjøres og opplever jobben som grenseløs. I den andre kategorien tar jeg for meg UP2, og går nærmere inn på tidskulturen som eksisterer i bedriften, og argumenterer for at denne får kjønnete konsekvenser på grunn av kravet om tilgjengelighet. Avslutningsvis har jeg den siste kategorien, som argumenterer for at det er et gap mellom kvinnenens ideelle og reelle utviklingsmuligheter i bedriften, fordi det har vist seg å være utfordrende for kvinnene å kombinere karrieren med et familieliv. Denne kategorien skal, i likhet med de to foregående, bidra til å svare på hovedproblemstillingen min: *Hvilke utviklingsmuligheter har kvinnene i en mannsdominert kunnskapsbedrift?*

### 4.1 Individualisert arbeidsorganisering = et grenseløst arbeid?

Bedriften jeg har undersøkt ønsker å være en god arbeidsplass for de ansatte; en arbeidsplass som tilrettelegger for faglige utviklingsmuligheter gjennom kurs og talentprogrammer, samt at de ønsker å være så familievennlig som mulig gjennom fleksible arbeidstider og mulighet for hjemmekontor. På tross av at bedriften fremstår hierarkisk på organisasjonskartet, er den i realiteten mye flatere organisert. Dette viste seg da jeg ba Solveig plassere seg selv på organisasjonskartet, noe hun hadde vanskelig for da hennes stilling flyter over i forskjellige avdelinger. I tillegg forteller Susanna om bedriftens organisering at: "jeg opplever ikke at den er hierarkisk, altså den er veldig flat". Årsaken til at bedriften er flatere organisert antar jeg skyldes det Håpnes og Rasmussen (2007:147) poengterer; en flat organisering fører til at de ansatte får en større innflytelse over egen arbeidshverdag, slik at de kan bruke kunnskapen sin



på best mulig måte i arbeidet. En slik form for organisering innebærer at de standardiserte arbeidstidene blir erstattet av fleksible arbeidstider, som den ansatte selv har ansvaret for å regulere (Kvande, 2009:62). Dette kan føre til at arbeidet virker engasjerende og forførende, men også at det blir grådig og grenseløst.

Børve og Kvande (2007:117) understreker at måten arbeidet i bedriften er organisert på enten kan forsterke det grenseløse aspektet ved jobben, eller påvirke det i motsatt retning ved å virke grensesettende. Har ikke den ansatte klare ansvarsområder og en oversikt over hva som skal gjøres i løpet av arbeidsdagen, men en uklar struktur- og oppgavefordeling, kan jobben virke grenseløs. I bedriften jeg undersøkte er det ingen faste arbeidstider, men tidsfrister for når prosjektene skal leveres, noe som påvirker hvor mye tid de ansatte bruker på jobb. Susanna forteller:

Jeg jobber til jeg faller om, skulle jeg til å si. Du kan aldri jobbe nok, egentlig. Så du må sette dine egne grenser, men her på prosjektet så er det en veldig kultur for å jobbe mye da. Så jeg går vel aldri hjem til den tida jeg skal.

Ut fra dette sitatet så tolker jeg det som at Susanna har en *grenseløs* jobb. Det at hun aldri kan jobbe nok og ikke går hjem til den tida hun skal, samt at hun må sette sine egne grenser for hvor mye hun jobber, indikerer at jobben er grenseløs (Håpnes & Rasmussen, 2007:147). Når de ansatte selv må sette egne grenser, kan det være vanskelig å avgjøre om en har gjort det en skal i løpet av arbeidsdagen, og at en dermed jobber til en "faller om" som Susanna forteller. Dette tolker jeg som det *grådige* ved kunnskapsarbeidet (Kvande, 2002, ref. i Kvande, 2009:62); et arbeid som blir altoppslukende og som krever mye av den ansatte.

På spørsmål om hvor mye den enkelte jobber i løpet av en uke, svarer informantene at de jobber langt mer enn 37,5 timer, men at det er vanskelig å estimere hvor mye tid de egentlig bruker på jobben. Dette skyldes at de noen ganger jobber hjemmefra på kveldstid, i tillegg til at de er tilgjengelig på telefon døgnet rundt. Solveig forteller også at: "jeg har en stilling som er fritatt fra arbeidsmiljøloven, en særlig uavhengig stilling heter det, så jeg regulerer arbeidstida selv". Underforstått betyr dette at Solveig jobber utover det som tilsvarer en normal arbeidsdag, men hun forteller at dette ikke er spesielt problematisk: "Når jeg kjører herifra så trenger jeg ikke å være ferdig på jobb nei. Men det er jo det som gjør det litt sånn artig og". Dette tolker jeg som

det *forførende* ved jobben; Solveig har mye ansvar og en stor grad av involvering i arbeidet, noe hun synes er gøy og som kan forføre henne til å jobbe mye (Børve & Kvande, 2007:109).

I kontrast har vi Susannas opplevelse. Hun kjenner på et stort ansvar og stress for å få jobben gjort innen tidsfristen, og at dersom hun ikke får fullført jobben vil det være hennes skyld at resten av prosjektet stopper opp. Her ser vi et eksempel på en ansvarliggjøring av de ansatte, som i følge Tynell (2002:8-9) vil føre til et høyt nivå av stress og at det blir vanskelig å balansere jobb og fritid. Dette perspektivet kritiseres derimot av Pihl-Thingvad (2012:67), som hevder at de ansatte selv er i stand til å sette egne grenser og å balansere arbeid og fritid. Hennes analyse viser at det ikke er selve ansvarliggjøringen som fører til stress, men uklare jobbkraav hos de ansatte. Dette underbygger Børve og Kvandes poeng om hvordan arbeidets organisering kan føre til at jobben oppleves som grenseløs eller ikke (2007:117). Disse perspektivene bidrar til å belyse viktigheten av bedriftens organisering, samt nyansene jeg fant hos mine informanter, noe jeg nå skal gå nærmere inn på.

Susanna opplevde egen grensesetting som utfordrende, noe som kan skyldes at hun er nyansatt og mangler erfaring fra bransjen. Informantene med lengre erfaring fra bedriften virket flinkere til å sette egne grenser for hvor mye og hvor lenge de jobbet. Solveig forteller at hun tidligere hadde hatt en leder som satte grenser for henne, og fortalte henne når hun hadde jobbet nok og burde ta mer fri. Etter at bedriften ble omorganisert mistet Solveig denne lederen, og opplever nå at avstanden mellom henne og hennes nye leder er mye større: "Nei han sjefen jeg har nå ser ikke meg så godt som han sjefen jeg hadde tidligere, det er litt mer avstand mellom oss sånn i hverdagen". Hun forteller videre at det blir opp til henne selv å sette egne grenser for arbeidstiden, siden ingen forteller henne at hun har jobbet for mye og burde ta seg fri. Dette tolker jeg som at også hun har en grenseløs jobb, men i motsetning til Susanna får jeg inntrykk av at Solveig ikke opplever det grenseløse som like utfordrende:

I: Men setter du grenser for deg selv med tanke på arbeidstider?

S: Joda, jeg har to små unger så jeg er nødt til å gjøre det. Ehm, det blir vel litt intenst i perioder, men jeg passer på at når jeg er sammen med dem eller sammen med familien min, så har jeg fri. Da har jeg mobilfri ettermiddag, og sjekker ikke mobiltelefonen for mail og sånn mellom kl. 4 og halv 8 for eksempel. Jeg prøver å være helt konsekvent, da må det være noe spesielt som skjer da.

Her ser vi at Solveig setter egne grenser for seg selv og har lært seg å balansere jobb og fritid, i tråd med det Pihl-Thingvad (2012) hevder de ansatte er i stand til. En annen informant som også har jobbet en stund i bedriften er Linda. På tross av at hun kjenner på det samme presset rundt tidsfrister, har også hun lært seg å sette grenser:

I: Klarer du å sette grenser for deg selv?

L: Ja veldig mye tydeligere grenser for hva man tar med seg hjem i hodet av arbeid og ikke. [...] Jeg velger å heller, når klokken blir 4 så avslutte, og så kanskje heller ta opp pc-en når ungene har lagt seg.

Som vi ser av sitatene har både Linda og Solveig små barn, noe som har ført til at de har blitt strengere med seg selv når det kommer til grensesetting. Dette kan være en forklaring på hvorfor de opplever jobben som mindre grenseløs enn Susanna. På tross av dette har informantene mine til felles at de ansvarliggjøres for jobben som blir gjort, i tillegg til at de ansvarliggjøres for egen grensesetting. Dette viser oss at de ansatte ansvarliggjøres på alle områder, noe som de ansatte kan takle fint, som vi så hos Solveig og Linda. Det er likevel rom for å påstå at det også kan oppleves som krevende, som vi så av undersøkelsen til Tynell (2002) og det Susanna forteller. Likevel har alle informantene til felles at de har en grenseløs jobb uten standardiserte arbeidstider, noe som resulterer i at både de og kollegene deres jobber mye. Dette gir rom for at det kan vokse frem en grenseløs tidskultur som favoriserer de som jobber mest (Børve & Kvande, 2007:115-116), noe som tar oss med videre inn i analysen.

#### 4.2 En tidskultur for menn?

I denne delen av analysen skal jeg svare på UP2: Hvordan kan tidskulturen påvirke kvinnenes utviklingsmuligheter i bedriften? Her vil jeg diskutere hvordan tidskulturen formes og opprettholdes, og hvordan den får kjønnete konsekvenser når kravet om arbeidsinnsats og tilgjengelighet blir utfordrende å kombinere med et omsorgsansvar.

Underveis i intervjuene jeg hadde med informantene fortalte alle tre at flesteparten av kollegene deres er eldre menn, uten hovedansvaret for barna hjemme. De fortalte også at de følte deres mannlige kolleger hadde en mye større arbeidskapasitet enn de selv hadde, noe Solveig forteller om:

De har jo en veldig stor arbeidskapasitet da, så fordi de er på jobb de, og kanskje spesielt i den bransjen her der de er vant til å være borte fra heimen i X antall dager, så reise hjem igjen, så når de er på jobb så er de på jobb. Så de har en stor kapasitet.

Dette er også et poeng Linda kommer inn på: "Man merker jo veldig godt det at de mannfolkene som er her har mye eldre barn da. At de må ikke levere i barnehagen, ikke må hente når barnehagen slutter". Basert på disse utsagnene antar jeg at de mannlige kollegene Solveig og Linda refererer til ikke har hovedansvaret for barneomsorgen hjemme, eller at de har eldre barn. Dette tyder på at de mannlige kollegene deres har en større arbeidskapasitet enn hva de har, noe Linda forteller at hun merker veldig godt. Dette svarer til det Børve og Kvande (2007:115-117) fant i sin forskning på tidskulturer; at den enkeltes selvbestemmelse over arbeidstid, samt den friheten det medfører, blir påvirket av at kollegene jobber mer og dermed opprettholder en tidskultur for å jobbe mye. En annen mulig forklaring kan også være at bedriften er prosjektorganisert, hvor prosjektenes strenge tidsfrister kan være med på å skape en tidskultur som påvirker de ansatte til å jobbe mye. Likevel var det de mannlige kollegenes arbeidskapasitet informantene mine trakk frem som den største påvirkningen på hvor mye de selv jobbet, som Susanna poengterer her:

For når jeg ser, liksom, hvor mye de jobber, det er.. 10-12 timer om dagen, hver eneste dag. De kan sitte 8-16, dra hjem å spise middag med familien sin, og så sitter de her på kvelden igjen. [...] Alle de som jeg sitter med nå, sitter lenge lenge lenge. Og da synes jeg det er vanskelig å være den første som går, så den sliter jeg litt med.

Av dette sitatet ønsker jeg å trekke frem to viktige poeng. For det første står Susannas utsagn i tråd med det Solveig og Linda forteller; at de påvirkes av at deres mannlige kolleger har en høy arbeidskapasitet. For det andre forteller Susanna at hun synes det er vanskelig å være den første som går, fordi alle rundt henne sitter så lenge på jobb. Dette underbygger påstanden om at dersom kollegene jobber mye vil de påvirke andre til å jobbe mer, og dermed være med på å forme en tidskultur hvor det å jobbe mye blir de gjeldende spillereglene på arbeidsplassen (Halrynjo, 2007:81-82). På bakgrunn av dette tolker jeg at det har vokst frem en *grenseløs* tidskultur på arbeidsplassen (Børve & Kvande, 2007:117). I en grenseløs tidskultur uten standardiserte arbeidstider, kan tilgjengeligheten indikere at den ansatte er dedikert og entusiastisk i jobben, og er villig til å gi *det lille ekstra*. En slik forestilling bidrar til å skape et

bilde av at den ideelle arbeidstakeren er en som jobber mye, noe Susanna har erfart som nyansatt:

Jeg føler at jeg bør vise meg litt ekstra frem nå, hvert fall i starten, bare for å gjøre et godt inntrykk og sånn. [...] Jeg føler jeg må gjøre det litt på good will, at jeg må jobbe mer enn hva kontrakta mi egentlig tilsier.

På den ene siden kan dette skyldes at unge, nyansatte kunnskapsarbeidere ofte kjenner på det at å jobbe mye og å være tilgjengelig for bedriften er det som kreves for å gjøre et godt inntrykk (Halrynjo, 2007:92-94). På den andre siden kan det også skyldes at forventningen om tilgjengelighet er en av spillereglene i en grenseløs tidskultur. Forventningene om tilgjengelighet vil imidlertid utelukke ansatte som ikke alltid kan være til stede på grunn av forpliktelser overfor hjem og familie (Håpnes & Rasmussen, 2007:147), noe Solveig kommer inn på når vi snakker om hennes mannlige kolleger:

Du vet disse karene her på 60 år, de var aldri hjemme med syke barn dem vet du. Nei, så det blir litt sånn der, det har skjedd når jeg har ringt når jeg skulle ut på prosjekt og sagt; nei vet du at vi har fått spysjuka i heimen i natt så jeg kan dessverre ikke komme, så blir dem sånn: høh, syke barn? Hva er det? Det var en annen verden når dem hadde små unger. [...] Jeg har jo på en måte forklart at jeg later ikke som om ungene mine er dårlig liksom, det er helt reelt. Jeg er så fleksibel og så mobil som jeg kan, men jeg må ivareta dem jeg har hjemme, og det er kanskje mest utfordrende å forstå for dem som er ute på prosjekt.

At Solveig møter reaksjoner når hun må være hjemme med barna, viser oss at det fremdeles eksisterer en kultur på arbeidsplassen hvor familieforpliktelser strider med forestillingen om den ideelle arbeidstakeren. Dersom vi tar utgangspunkt i at kvinner generelt sett bruker mer tid på omsorgsansvar enn menn (Johansen, 2007:199-200), så kan en slik forventning om tilgjengelighet få konsekvenser for kvinnene som ikke kan stille med en like stor arbeidskapasitet. På grunnlag av dette vil jeg påstå at den grenseløse tidskulturen i bedriften, herunder forventningene om tilgjengelighet og en høy arbeidskapasitet, kan få kjønnete konsekvenser. Dette tar oss med videre inn i siste del av analysen.

### 4.3 Kvinnenes ideelle vs. reelle utviklingsmuligheter

I denne delen av analysen argumenterer jeg for hvordan kvinnenes reelle utviklingsmuligheter begrenses av den grenseløse tidskulturen på arbeidsplassen, og dermed står i strid med bedriftens ideelle mål om å gjøre utviklingsmulighetene så likestilte som mulig.

Bedriften markedsfører seg som familievennlig og har et fokus på å ansette flere kvinner, men i løpet av mine intervjuer kom det frem at bedriftens praksis viste seg å være ganske tradisjonell likevel når det kom til kvinnene med omsorgsansvar. På den ene siden opplevde kvinnene selv at bedriften la godt til rette for utviklingsmuligheter gjennom kurs, videreutdanning og individuelle karriereplaner med god oppfølging underveis. I tillegg kan bedrifter som tilbyr fleksible arbeidsordninger i utgangspunktet tolkes som familievennlige, da de ansatte blant annet kan være med på familiemøter i kontortiden eller være hjemme med et sykt barn (Bungum, 2007:34). På denne måten kan en si at de organisatoriske betingelsene er lagt til rette for at kvinnene skal kunne få de samme utviklingsmulighetene som mennene. På den andre siden kom det frem under samtalen med Solveig at tidskulturen i bedriften tilsa noe annet:

S: Jeg må legge til at jeg har en veldig fleksibel mann da, som tar det her helt greit, han ser ikke noe mørkt på å hente og levere og ordne middag, og styre i hjemmet han.

I: Så du har en god støtte i han?

S: Veldig, hvis ikke så hadde ikke det her gått. Vi må være to om det. Hadde jeg vært for meg selv med ungene og ikke hatt noe nettverk rundt meg, da hadde det ikke gått, da måtte jeg ha hatt en mer statisk jobb i nærheten av hjemmet.

Dette sitatet underbygger påstanden om at det å være i en grenseløs jobb og å ha ambisjoner om karriere, forutsetter at kvinnene enten har en partner eller andre til å hjelpe til på hjemmebane, eller velger å ikke få barn (Børve & Kvande, 2007:125). Solveig har opplevd å bli forfremmet til en høyere stilling med mer ansvar i bedriften, og hun forteller at hverdagen med ungene ikke hadde gått rundt uten å være to om det. Hun har en partner til å hjelpe til med omsorgen av barna og oppgavene hjemme, noe som betyr at hun kan satse på karrieren samtidig som hun kan ha en familie. I motsetning til Solveig hadde Linda et litt annet karriereløp:

[...] selv om jeg har jobbet her siden 20\*\*, så har jeg fått to barn mellom der, og det har jo gjort til at min karrierekurve, den har ikke gått oppover på samme viset som hvis det var ei som hadde begynt samtidig som meg og som ikke hadde hatt to barn mellom der.

Så, jeg tror det handler veldig om hvilke valg du tar på hjemmebane, og hvordan en kombinerer ting. [...] Jeg ser jo prosjektledere og sånt hvor utrolig mye enkelte av de jobber, og jeg vet hvor mye mer jeg kunne ha jobbet selv og, men.. Så valgte vi som sagt å få barn, og det er et valg vi må stå for.

Ut fra dette sitatet tolker jeg at Linda måtte sette karrieren på vent da hun fikk barn, noe som indikerer at det eksisterer et gap mellom bedriftens likestillingspolitikk og de rådende spillereglene i bedriften. Basert på det Linda og Solveig forteller får jeg inntrykk av at normen for forfremmelse i bedriften baseres på at de ansatte jobber lange dager, og er tilgjengelige for bedriften utenfor arbeidstid. I følge Halrynjo (2007:98-100) vil ansatte med familieforpliktelser avvike fra disse forventningene, noe som kan få karrieremessige konsekvenser, som da Lindas karrierekurve ikke gikk oppover fordi hun valgte å få barn. I tillegg forteller Linda om hvor mye prosjektlederne jobber og hvor mye mer hun selv kunne ha jobbet, noe jeg tolker som at Linda vet hva som må til for å gjøre karriere, men at hun har valgt å heller prioritere familien. Med andre ord virker det utfordrende å kombinere familieliv og karriere i bedriften. Likevel vil jeg påstå at bedriften forsøker å motvirke denne tendensen, ved å basere forfremmelse på personlige egenskaper, noe Susanna forteller om:

Så det er jo litt sånn at du får tilrettelagt oppgaver som lederen din mener at du skal greie, og når du har nådd eller fått til de oppgavene, så får du nye oppgaver, så det.. Så har vi en dialog om hva mitt nye ansvarsområde er nå, hva jeg ser for meg, og sånn har det egentlig vært hele veien. [...] det handler litt om at de, de ser litt hvilken person du er, hvordan du takler ansvaret du har fått, og om du er løsningsorientert, og det er litt sånn forskjellige folk passer til forskjellige roller. Det handler veldig mye om lederen min, at han ser hvilken person jeg er og han finner ut sammen med meg da hvor jeg passer best.

Kvalitetene som Susanna nevner er det Halrynjo (2007:99) kaller ideelle spilleregler. Dette tyder på at karrieremulighetene i bedriften ideelt sett baseres på personlige egenskaper, og ikke hvem som jobber mest. Bedriften har de siste årene hatt et stort fokus på likestilling og mangfold, noe jeg antar kan være årsaken til at de er så tydelige på at de ansatte skal få en individuell oppfølging, hvor personlige egenskaper og evne til samarbeid skal være de ideelle spillereglene. Basert på det informantene forteller vil jeg likevel påstå at de reelle spillereglene

i bedriften er basert på en grenseløs tidskultur, som favoriserer de som kan jobbe lange dager og gi *det lille ekstra*, noe som står i strid med bedriftens ideelle spilleregler.

## 5.0 Avslutning

I denne oppgaven har jeg sett nærmere på kvinnenes utviklingsmuligheter i en mannsdominert kunnskapsbedrift. Min problemstilling var: "Hvilke utviklingsmuligheter har kvinnene i en mannsdominert kunnskapsbedrift?". For å kunne svare på problemstillingen på best mulig måte formulerte jeg også to underproblemstillinger: UP1: "Hvordan opplever kvinnene bedriftens arbeidsorganisering?", og UP2: "Hvordan kan tidskulturen påvirke kvinnenes utviklingsmuligheter i bedriften?". Fordi jeg ønsket å undersøke én bedrift gjennomførte jeg et case-studie med dybdeintervju, hvor jeg hadde et strategisk utvalg på tre kvinnelige ingeniører fra forskjellige avdelinger i bedriften. I dette kapittelet skal jeg presentere mine hovedfunn, som jeg tar med meg videre når jeg kommer med forslag til videre forskning.

### 5.1 Hovedfunn

Først skal jeg ta for meg UP1. Intervjuene viste at Susanna hadde utfordringer med å håndtere det grenseløse arbeidet, og at det presset henne til å jobbe til hun "*falt om*". Årsaken til dette kan skyldes at hun var nyansatt og uerfaren, men også at de ansatte ble ansvarliggjort for egen arbeidstid og for sluttproduktet. På en annen side opplevde Solveig det å være ansvarlig og å jobbe mye som "*artig*". Dette viser oss at det grenseløse arbeidet både kan være grådig, men også forførende. Mine funn tyder på at hos informantene var den avgjørende faktoren evnen til egen grensesetting, samt hvor lenge informantene hadde jobbet i bedriften. Dette kan forklare de motstridende perspektivene til Tynell og Pihl-Thingvad; om arbeidet oppleves som grådig eller forførende, avhenger av om de ansatte har tydelige grenser å jobbe etter. Hos de mer erfarne informantene mine var egen grensesetting noe de måtte lære seg da de fikk barn. Dette var mer utfordrende for Susanna, som var nyansatt og dermed følte hun måtte "*vise seg litt frem*" i begynnelsen. På grunnlag av dette fant jeg at kvinnene opplevde bedriftens arbeidsorganisering som grenseløs, men at de hadde forskjellige opplevelser av om det grenseløse var grådig eller forførende.

Videre skal jeg ta for meg UP2. Informantene opplevde bedriftens arbeidsorganisering som grenseløs, noe som betyr at de ansatte ikke følger standardiserte arbeidstider. På denne måten



hadde det vokst frem en grenseløs tidskultur i bedriften, som tilsa at det å jobbe mye var normen for arbeidstid. I lys av teorien til Børve og Kvande vil den grenseløse tidskulturen formes og konstrueres av de ansatte selv, noe funnene mine også indikerer. Både Solveig, Linda og Susanna fortalte om hvordan deres mannlige kolleger jobbet lange dager, noe som kan være med på å underbygge forestillingen om at den ideelle arbeidstakeren er en som bruker mye tid på jobb. På denne måten kan en anta at det eksisterer en grenseløs tidskultur i bedriften, som favoriserer ansatte med en høy arbeidskapasitet. Likevel forteller Susanna at bedriften tilbyr en individuell oppfølging, samt at det blir tilrettelagt for at de ansatte kan dra på kurs når de måtte ønske. Dette viser oss at de organisatoriske betingelsene er lagt til rette for at kvinnene skal få gode utviklingsmuligheter i bedriften. På en annen side forteller Susanna også om lange arbeidsdager, hvor kollegene hennes jobber 10-12 timer om dagen. Dette så vi også hos Linda, som måtte sette karrieren på vent da hun fikk barn, og Solveig som ikke kunne hatt karrieren sin hadde det ikke vært for at hun hadde en så støttende mann. Som hun selv sa: "vi må være to om det".

Funnene i oppgaven peker dermed mot at bedriften har et ønske om å være likestilt og familievennlig, men at det eksisterer en grenseløs tidskultur som favoriserer de som kan jobbe mye. Med andre ord kommer bedriftens formelle idealer i konflikt med de uformelle spillereglene. Slik jeg ser det er ikke de uformelle spillereglene forenelig med familieforpliktelser, noe som kan tyde på at informantene med omsorgsansvar har dårligere utviklingsmuligheter i bedriften. Sett i lys av Halrynjos teori vil dette føre til at kvinnene med omsorgsansvar ekskluderes fra de uformelle spillereglene, og kan dermed møte større utfordringer enn sine mannlige kolleger når det kommer til karriere og utvikling innad i bedriften. På denne måten kan en si at bedriften har kommet langt ideelt sett, men har enda en vei å gå når det kommer til det å faktisk ha like utviklingsmuligheter for alle.

## 5.2 Videre forskning

Som tidligere studier og mine funn indikerer, kan det være utfordrende for småbarnsmødre å gjøre karriere i en bedrift hvor det eksisterer en grenseløs tidskultur. Det denne oppgaven derimot ikke har gått i dybden på, er hvilken påvirkning denne grenseløse tidskulturen har på de nyansatte senere i arbeidslivet. Kan det tenkes at den grenseløse jobben og tidskulturen legger føringer for om unge nyutdannede velger å vente med å få barn, eller ikke får barn i det

hele tatt? Kommer kunnskapsjobbene til å kreve så mye av den ansatte at jobb blir viktigere enn familie i fremtiden?

Videre ville det også vært interessant å følge bedriften, for å se hvor lang tid det tar å endre de eksisterende strukturene. Bedriften befinner seg for tiden i en spennende fase, fra å være mannsdominert til å drive en aktiv rekruttering av kvinner. Som mine funn antyder er bedriften fremdeles preget av gamle holdninger og tradisjoner, noe som heller ikke vil endre seg over natta. Videre forskning kan dermed gå dypere inn i bedriftens endringsstruktur, for å prøve å finne ut av hvordan endring skjer, og hva som er de viktigste faktorene for endring. Hva skal til for at kvinnene ønsker å søke seg til bedriften? Har bedriftens tiltak egentlig noen effekt, eller handler det rett og slett om viktigheten av antall; jo flere kvinnelige ansatte, jo mer attraktivt blir bedriften for andre kvinner?

## 6.0 Litteraturliste

Aarseth, H. (2007). Optimalisering på alle livsområder? Likestilt familieliv i ny økonomi. I Kvande, E. og Rasmussen, B (red.), *Arbeidslivets klemmer: paradokser i det nye arbeidslivet*. (1. Utgave, s. 59-80), Bergen: Fagbokforlaget.

Allvin, M., Aronsson, G., Hagström, T., Johansson, G., & Lundberg, U. (2011). *Work Without Boundaries: Psychological Perspectives on the New Working Life*. London: John Wiley & Sons. Hentet 03/03-19 fra: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/book/10.1002/9781119991236>

Alvesson, M. (2004). *Knowledge Work and Knowledge-Intensive Firms*. Oxford: Oxford University Press

Bungum, B. (2007). Når blir jeg henta? Barns tidsforhandlinger med yrkesaktive mødre og fedre. I Kvande, E. og Rasmussen, B (red.), *Arbeidslivets klemmer: paradokser i det nye arbeidslivet*. (1. Utgave, s. 29-58), Bergen: Fagbokforlaget.

Børve, H., E. & Kvande, E. (2007). Tidskulturer i en global kunnskapsorganisasjon. I Kvande, E. og Rasmussen, B (red.) *Arbeidslivets klemmer: paradokser i det nye arbeidslivet*. (1. Utgave, s. 107-129), Bergen: Fagbokforlaget.

Ellingsæter, A. (2017). *Vår tids moderne tider: Det norske arbeidstidsregimet* (2. utgave). Oslo: Universitetsforlaget.

Goldthorpe, J., H. (2000). *On Sociology. Numbers, Narratives and the Integration of Research and Theory*. Oxford: Oxford University Press.

Halrynjo, S. (2007). Alltid beredt? Arbeids – og familiedilemmaer i møte med formelle og uformelle spilleregler i et stort konsern. I Kvande, E. og Rasmussen, B. (red.), *Arbeidslivets klemmer* (1. Utgave, s. 81-106). Bergen: Fagbokforlaget.

Håpnes, T. & Rasmussen, B. (2007). Familievennlige kunnskapsbedrifter: Fleksible versus byråkratiske organisasjonsformer? I Kvande, E. og Rasmussen, B (red.), *Arbeidslivets*

*klemmer: paradokser i det nye arbeidslivet. klemmer* (1. Utgave, s. 146-168), Bergen: Fagbokforlaget.

Johansen, B. (2007). Fleksibilitet: en utfordrer til mødres deltidsarbeid? I Kvande, E. og Rasmussen, B (red.), *Arbeidslivets klemmer: paradokser i det nye arbeidslivet. klemmer* (1. utgave, s. 196-220), Bergen: Fagbokforlaget.

Kvande, E. (2002). Doing masculinities in organizational restructuring. *Nora, Nordic Journal of Women's Studies*. 10(1), 16–26. <https://doi.org/10.1080/080387402317533853>

Kvande, E. (2009). Work–Life Balance for Fathers in Globalized Knowledge Work. Some Insights from the Norwegian Context. *Gender, Work & Organization*, 16(1), 58-72. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2008.00430.x>

Kvande, E., & Rasmussen, B. (1993). *Nye kvinneliv: Kvinner i menns organisasjoner*. Oslo: Ad Notam.

Kvande, E., & Rasmussen, B. (red.). (2007). *Arbeidslivets klemmer: paradokser i det nye arbeidslivet*. Bergen: Fagbokforlaget.

Pettersen, S., Kjeldstad, R. og Nymoene, E., H. (2007). Mødre, fedre og det nye arbeidslivet: Yrkesforskjeller i arbeidstid. I Kvande, E. og Rasmussen, B (red.), *Arbeidslivets klemmer: paradokser i det nye arbeidslivet*. (1. Utgave, s. 168-195), Bergen: Fagbokforlaget.

Pihl-Thingvad, S. (2012). Ledelse af videnarbejdere - Selvledelse og psykisk arbejdsmiljø. *Dansk Sociologi*, 23(3), 49-77,105. <http://dx.doi.org/10.22439/dansoc.v23i3.4179>

Tjora, A. (2017). *Kvalitative forskningsmetoder i praksis*. Oslo: Gyldendal

Torp, H. (red.). (2005): *Nytt arbeidsliv. Medvirkning, inkludering og belønning*. Oslo: Gyldendal Akademisk.

Tynell, J. (2002). 'Det er min egen skyld' – Nyliberale styringsrationaler indenfor Human Resource Management. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 4(2), 7-24.

<https://doi.org/10.7146/tfa.v4i2.108372>

## 7.0 Vedlegg

### 7.1 Intervjuguide

#### **Intervjuguide**

Hei, jeg heter Anna Sjøvik.

Jeg kommer fra institutt for sosiologi og statsvitenskap på NTNU. Jeg skal dette semesteret skrive en bacheloroppgave hvor jeg har valgt å fokusere på kvinners utviklingsmuligheter i mannsdominerte kunnskapsbedrifter. Underveis i intervjuet kommer jeg til å ta opp samtalen vår på en lydopptaker. Lydfilen vil bli transkribert og anonymisert på en PC uten internett. Jeg vil også forsikre deg om dette med anonymisering. Anonymisering innebærer at jeg bruker fiktive navn, slik at det ikke vil være mulig å spore uttalelsene tilbake til deg.

Intervjuet vil vare i alt fra 15-30 minutter, og spørsmålene jeg skal stille vil være knyttet til tematikken. Jeg skal begynne intervjuet med noen oppvarmingsspørsmål, før vi kommer nærmere inn på temaet for oppgaven. Avslutningsvis vil du få mulighet til å trekke frem ting du selv mener er relevant, men som intervjuet ikke har fått dekket.

#### **Oppvarmingsspørsmål**

##### *Presentasjon*

- Navn, alder
  - Utdanning og stilling i bedriften.
- Hvor lenge har du jobbet i denne bedriften?
- Hva jobbet du med før?
- Hvordan fikk du jobben?
  - Hvorfor valgte du å søke jobb i denne bedriften?
  - Konkret oppgave: beskriv en vanlig arbeidsdag. Hvilke oppgaver har du?

##### *Bedriftens organisering*

- Hvordan ser din avdeling ut?
- Kjønnbalanse.

- Hvilken utdanning eller kvalifikasjoner har dine kollegaer?

- Hvordan er den organisert? Be informanten tegne organiseringen på ark: avdelinger, nivåer.

- Hierarkisk eller flat struktur?

- Karrierestruktur: hvilke muligheter har dere for jobbutvikling og for forfremmelse?

- Kurs, støtte til videreutdanning, workshops, talentutvikling?

- Jobbutvikling: har du hatt den samme stillingen hele veien, eller har du blitt forfremmet underveis?

## **Refleksjonsspørsmål**

### *Utviklingsmuligheter*

- Muligheter for forfremmelse:

- Kjenner du noen som har fått muligheter for utvikling eller forfremmelse?

- Hva skjedde i den prosessen? Var det noe personen gjorde for å utmerke seg, eller tror du det handlet om personens egenskaper?

- Hva tror du etterspørres i forfremmelser hos dere, hva tror du teller?

- Ser du noen likhetstrekk blant de som blir forfremmet? (kjønn, spesifikke utmerkelse, egenskaper)

- Hvem er det som bestemmer hvem som skal forfremmes?

- Ser du noen likhetstrekk blant de som forfremmer, og de som forfremmes? (ledelse og ansatte).

- Din motivasjon for forfremmelse:

- Ønsker du forfremmelse, eller en stilling høyere opp i bedriften?

- Hva er det som må til for at du kan bli forfremmet?

- Føler du at dette er oppnåelig for deg? (tilbakemelding fra leder, mulighet for kursing)

- Tør du å gi uttrykk om dine ønsker om forfremmelse?

### *Arbeidsmiljøet*

- Hvordan opplever du arbeidsmiljøet rundt deg? Trives du?
- Forhold til arbeidsgiver?
- Forhold til kollegaer?
  
- Hvordan er samarbeidet mellom deg og dine kollegaer?
- Jobber dere i team eller andre former for felles organisering?
- Samarbeidskultur eller konkurranse?
  
- Har dere felles pauser for alle i avdelingen? (lunsj, småpauser)
- Hva snakkes det om i lunsjen og i pausene? Hva er typiske samtaleemner?
- I hvilken tone foregår samtalene? Er det personlig (hjem og barn), eller interessebasert?
- Føler du at du får delta og bidra i samtalene?

### *Bedriftens tiltak*

- Kan du nevne noen tiltak bedriften har satt i gang for å bli mer attraktiv for kvinner?
- Har du merket noe til disse tiltakene?
- Hvilke tiltak føler du har fungert bra?
- Hvilke tiltak føler du ikke har fungert bra?
  
- Hvorfor tror du bedriften nå ønsker å satse på flere kvinner?
- Er dette noe som snakkes om og bevisstgjøres blant dere ansatte?
- Har du fått inntrykk av at dine mannlige kollegaer ønsker flere kvinner på arbeidsplassen?
- Ønsker du flere kvinner på arbeidsplassen? Hvorfor/hvorfor ikke?
  
- Føler du at kjønn har noe å si på arbeidsplassen din?
- Blir du behandlet på en spesiell måte av dine mannlige kollegaer?
- Har du et eksempel på dette?

### **Avslutningsspørsmål**

- Hva tenker du bedriften kunne gjort for å bli en mer attraktiv arbeidsplass for kvinner?
- Er det noe du føler vi ikke har fått snakket om, som kan være relevant for temaet?



## 7.2 Brev til informantene

Hei ---,

Jeg heter Anna Søvik og studerer ved Institutt for sosiologi og statsvitenskap ved NTNU i Trondheim. Jeg skal skrive en bacheloroppgave i sosiologi som handler om kvinner og arbeid, nærmere bestemt kvinners utviklingsmuligheter i en mannsdominert kunnskapsbedrift. I den anledning skal jeg intervju 3 personer for å finne ut om hvordan det oppleves å jobbe i et mannsdominert miljø, og hvilke muligheter som eksisterer for kvinnene der. Jeg har allerede vært i kontakt med noen som foreslo at jeg kunne ta kontakt med deg, så jeg håper du kunne være interessert i delta i et intervju om temaet.

Alt som blir sagt i intervjuet er konfidensielt, og du vil naturligvis være anonym. Du kan når som helst trekke deg fra intervjuet, både før, under eller etter. I så fall kan du kontakte meg per mail eller mobil, noe du også kan gjøre dersom du har spørsmål rundt temaet, oppgaven eller andre ting. Intervjusamtalen vil bli tatt opp på båndopptaker, men blir slettet like etter at det er blitt transkribert.

Fokuset for samtalen vil være dine opplevelser rundt det å være kvinne på en mannsdominert arbeidsplass, bedriftens organisering og hvilke muligheter du selv opplever at du har når det kommer til karriere og forfremmelse.

Samtalen vil vare i rundt 30 minutter, og kan gjennomføres der det best passer deg. Mine forslag er enten et møterom på din arbeidsplass, et grupperom på NTNU avdeling Moholt eller en kafé i byen. Jeg er fleksibel både på tid og sted, så det blir opp til deg å velge, men jeg håper vi kan gjennomføre intervjuet så raskt som mulig (helst i løpet av uke 12, eller uke 13).

Til slutt vil jeg nevne at når oppgaven er ferdigskrevet får du mulighet til å lese den dersom du ønsker. Oppgaven vil ellers leses av veileder og sensor før den offentliggjøres, og på grunn av anonymisering vil det ikke være mulig å føre sitater eller annen informasjon tilbake til deg. Dette garanteres gjennom et samtykkeskjema som jeg har med meg til intervjuet.

Jeg håper dette er noe du er interessert i å delta i, for dine erfaringer og opplevelser vil være verdifulle for oppgaven.

Med vennlig hilsen

Anna Søvik

Telefon: +47 47882592

E-post: annaos@stud.ntnu.no

