

Natalie Helén Fagernes

# Kjønnsdeling i topplederstillinger i maritim bransje

Masteroppgave i Operativ maritim ledelse

Veileder: Frøy Birte Bjørneseth

Mai 2024



Natalie Helén Fagernes

# Kjønnsdeling i topplederstillinger i maritim bransje

Masteroppgave i Operativ maritim ledelse  
Veileder: Frøy Birte Bjørneseth  
Mai 2024

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet  
Fakultet for ingeniørvitenskap  
Institutt for havromsoperasjoner og byggteknikk



Kunnskap for en bedre verden



## Forord

Det er med stor glede og takknemlighet at jeg presenter denne masteroppgaven. Masteroppgaven er siste del av masterstudiet Operativ Maritim Ledelse ved NTNU i Ålesund som har gått over to år. Studiet har vært utfordrende, givende og jeg har lært mye nyttig som jeg tar med meg videre inn i arbeidslivet.

Først og fremst vil jeg takke min veileder, Frøy Birte Bjørneseth, som har svart på mange mail og gitt mye god tilbakemelding. Din veiledning og støtte har betydd mye i prosessen med å få fullført masteroppgaven. Jeg er takknemlig for alle oppmuntringer, innsiktsfulle tilbakemeldinger og samtaler som vi har hatt gjennom semesteret.

Jeg vil også takke NTNU i Ålesund for å tilby et godt læringsmiljø som jeg har vært en del av i fem år gjennom både bachelor- og mastergradstudiet. Deres felleskap, kunnskap og engasjement har vært en viktig del av studieårene mine og det har vært vesentlige for min faglige vekst. I tillegg vil jeg takke alle forelesere som jeg har hatt gjennom masterstudiet. Deres dedikasjon til fagene og undervisningen har vært en inspirasjon, og jeg er takknemlig for alt dere har lært meg.

Jeg vil også rette en spesiell takk til alle respondentene som har stilt til intervju. Deres deltakelse har vært uvurderlig for oppgaven. Takk for at dere ville dele deres tanker, erfaringer og opplevelser med meg, og sist med ikke minst, takk for tillitten.

Sist vil jeg takke familien min for uendelig støtte, varme oppmuntring og dype samtaler som har gitt meg god støtte og motivasjon gjennom min studietid på NTNU.

Natalie Helén Fagernes

## Sammendrag

Innledningsvis ble det introdusert temaet for oppgaven som er «kjønnsdeling i topplederstillinger i maritim bransje». Formålet med oppgaven er å finne ut hvorfor kvinner er underrepresenterte i maritim bransje, og spesielt i topplederstillinger. For å kunne se på hvorfor kjønnsdelingen er skeiv, så ble det bruk glasstak teorien og andre relevante teorier for å kunne vurdere om kvinner møter motstand på vei til topplederstillinger. I tillegg var det ønskelig å se om kvinner møtte mer eller mindre motstand basert på om de hadde tekniskstilling eller støttefunksjonstilling. Teoretisk rammeverket som ble brukt i oppgaven baserte seg mest på glasstak teorien. Her ble det supplert med teorier som labyrinten, glassklippen, glassvegger, glassheis og klebrige gulv. Det ble gjennomgått ulike faktorer som kan forklare kjønnsdelingen, og det ble presentert statistikker som kunne vise til hvordan kjønnsdelingen er i Norge.

Metodekapittelet gjennomgår valget av metode og gjennomføring. Det ble valgt en kvalitativ metode med semi-strukturerte intervjuer for å kunne besvare problemstillingen. Utvalget var kvinner i maritim bransje, og det ble gjennomført åtte intervjuer som inkluderte ansatte, mellomledere og toppledere i alder fra 25 til 55. Resultatene viser at det kan være flere årsaker for at kvinner er mindre representerte i maritim bransje enn menn, blant annet barn, familieliv og egne ønsker, i tillegg forteller en respondent om seksuell trakassering og dårlige holdninger på ansattnivå. Kvinner som har teknologisk stilling møter motstand i veien oppover i bedriften, mens kvinnene som sitter i støttefunksjonsstillinger har ikke møtt på motstand på vei fra mellomledelsen til topplederstillingen. Avslutningsvis kan man se at problemstillingen blir bevart og hypotesen som er satt stemmer. Her er det årsaker som at kvinnen har flere forventninger og roller enn menn uten om karriere, noe som kan være en årsak til den lave kvinneandelen. Det blir også konkludert med at seksuell trakassering og dårlige holdninger kan være en grunn for at kvinner ikke ønsker eller blir stående i stillinger på ansattnivå. Videre blir det nevnt ulike faktorer som kan være interessante å se på ved videre forskning.

**Nøkkelord:** Glasstak teorien, kjønnsdeling, tekniskstilling, støttefunksjonsstilling, toppleder, mellomleder, ansattnivå, maritim bransje, barn og familieliv, seksuell trakassering og dårlige holdninger.

## Summary

Firstly, the topic of the assignment was introduced, which is “Gender gap in top management positions in the maritime industry”. The purpose of the assignment is to find out why women are underrepresented in the maritime industry, especially in top management positions. To understand why the gender gap was not equal, theories such as the glass ceiling theory and other theories were used to assess whether women face resistance on their way to top management positions. Additionally, it was desirable to see if women encountered resistance based on whether they held technical or support positions. The theoretical framework used in the assignment mainly relied on the glass ceiling theory. This was supplemented with other theories, such as the labyrinth, glass cliff, glass walls, glass elevator, and sticky floors. Additionally, different factors that can explain the gender gap and statistics were presented to illustrate gender division.

The methodology chapter discusses the choice of method and implementation. A qualitative method with semi-structured interviews was chosen to answer the research question. The study’s selection consisted of women in the maritime industry, and eight interviews were conducted with employees, middle managers, and top managers ranging in age from 25 to 55. The results show that there may be several reasons why women are less represented in the maritime industry than men, including having children, family life, and personal desires. Additionally, one respondent mentioned experiencing sexual harassment and poor attitudes at the employee level, which could be a possible explanation for the low proportion of women. Women in technical positions face resistance in advancing within the company, while those in support positions have not encountered resistance on their way from middle management to top management positions. In conclusion, the research question is upheld, and the hypothesis is confirmed. Reasons such as women having higher expectations and roles than men outside of their careers, may contribute to the gender gap. It is also concluded that sexual harassment and poor attitudes may be a reason why women do not want to or remain in positions at the employee level. Furthermore, various factors that may be interesting for further research are mentioned.

**Keywords:** Glass ceiling theory, gender division, technical position, support position, top manager, middle manager, employee level, maritime industry, children and family life, sexual harassment, and poor attitudes

# Innholdsfortegnelse

<b>Forord</b> .....	<b>I</b>
<b>Sammendrag</b> .....	<b>II</b>
<b>Summary</b> .....	<b>III</b>
<b>Tabeller</b> .....	<b>VI</b>
<b>1.0 Innledning</b> .....	<b>1</b>
1.1 Problemstilling.....	1
1.2 Tema og relevans .....	3
1.3 Oppgavens oppbygging.....	4
1.4 Avgrensing .....	4
<b>2.0 Teoretisk rammeverk</b> .....	<b>5</b>
2.1 Aktuelle teorier .....	5
2.2 Glasstak teorien .....	5
2.3 Labyrinten.....	8
2.4 Glassklippen.....	9
2.5 Glassvegger .....	10
2.6 Glassheis.....	10
2.7 Klebrige gulv.....	11
2.8 Faktorer som kan spille en rolle .....	11
2.8.1 Menneskelig kapital .....	12
2.8.2 Kjønnforskjeller mellom kvinner og menn .....	13
2.8.3 Diskriminering av kvinnelige ledere.....	15
<b>3.0 Metode</b> .....	<b>16</b>
3.1 Valg av metode.....	16
3.2 Egen forforståelse .....	16
3.3 Kvalitativ metode .....	17
3.4 Planlegging .....	18
3.4.1 Intervjuguide .....	19
3.5 Valg av informanter.....	19



3.5.1 Respondentene .....	21
3.5.2 Etske hensyn .....	22
3.6 Gjennomføring av dybdeintervju .....	23
3.7 Transkripsjon .....	24
3.8 Analyse.....	25
3.8.1 Foreløpige tema.....	26
3.8.2 Koding.....	26
3.8.3 Kondensering .....	27
3.8.4 Sammenfatning .....	27
3.9 Validitet og reliabilitet.....	28
3.9.1 Validitet.....	28
3.9.2 Reliabilitet.....	29
<b>4.0 Resultater .....</b>	<b>30</b>
4.1 Kjønnssdeling .....	30
4.1.1 Toppledernivå .....	31
4.1.2 Mellomledernivå .....	32
4.1.3 Ansattnivå og generell kjønnsbalanse i bedriften .....	32
4.1.4 Generelt om kjønnssdeling .....	33
4.1.5 Tiltak .....	35
4.2 Glasstak teorien .....	36
4.2.1 Egne opplevelser .....	36
4.2.2 Andres opplevelser.....	39
4.2.3 Tanker om teorien .....	41
4.3 Diskriminering .....	42
4.3.1 Holdninger og fordommer .....	42
4.3.2 Seksuell trakassering.....	43
<b>5.0 Drøfting.....</b>	<b>45</b>
5.1 Toppledernivå .....	45
5.2 Mellomledelse, ansattnivå og generell kjønnsbalanse i bedriften.....	47
5.3 Generelt om kjønnssdeling .....	48
5.4 Egne opplevelser.....	50
5.5 Seksuell trakassering .....	56
5.6 Oppsummering.....	57
<b>6.0 Avslutning.....</b>	<b>59</b>

6.1 Konklusjon .....	59
6.2 Forslag til videre forskning .....	59
<b>Bibliografi.....</b>	<b>61</b>
<b>Vedlegg .....</b>	<b>64</b>

## **Figurer**

Figur 1: Glasstaket illustrert .....	6
--------------------------------------	---

## **Tabeller**

Tabell 1: Presentasjon av respondentene.....	22
Tabell 2: Resultat av kategorier og subgrupper.....	30

## 1.0 Innledning

Tidlig i studiet ble det introdusert glasstak teorien og det ble undervist om teamet «kjønn og ledelse». Dermed var ideen allerede satt for ett tema for en potensiell masteroppgave. Når man tenker på topplederstillinger, så er kanskje ikke kjønn det første man tenker på i dagens samfunn, vi er vel et likestilt samfunn? Men kjønnsdelingen i topplederstillinger var dårlig når det kommer til kvinners representasjon. I 2022 utgjorde kvinner kun 25,8 prosent av alle topplederstillingene på tvers av yrker i Norge, mens på statistikken for ledere utgjorde kvinner hele 37,4 prosent (Barne,- ungdoms,- og familiedirektoratet, 2022). Det gjorde at det var interessant å se om det kan være en grunn for at kvinner ikke kommer seg til topplederstillingene i maritime bedrifter.

Maritim næring i Norge i dag er mannsdominert, og det er kun 21 prosent kvinner, der 11 prosent av kvinnene arbeider ombord et fartøy (Nærings- og fiskeridepartementet, 2023). Denne masteroppgaven ønsker å undersøke hvorfor kvinner er underrepresenterte innen maritim bransje, men også spesielt innen topplederstillinger. Det vil bli fokusert på å identifisere hindringer som kan forklare hvorfor det er færre kvinner i maritim bransje, og spesielt topplederstillinger.

### 1.1 Problemstilling

Problemstillingen for oppgaven er følgende «*Møter kvinner hindringer i form av «glasstak» på veien mot topplederstillinger i maritim bransje? Og møter de «glasstaket» oftere på veien mot en teknisk stilling i motsetning til støttefunksjonsstillinger?»*

Målet med å sette en problemstilling er å få en forståelse av det som belyses, og ikke nødvendigvis en forklaring (Malterud, 2017). Her ble det fort bestemt at det var ønskelig og nødvendig å ha en problemstilling som omhandlet maritim bransje basert på mastergradens omfang, i tillegg var det å fokusere på kjønnsdeling innfor ledelse. Det var ikke lenge etter at glasstak teorien ble introdusert i problemstillingen, siden det er en relevant teori med mye diskusjon rundt seg.

Etter hvert som det ble undersøkt statistikker rundt kjønn og ledelse, ble det fort tydelig at toppledelsestillingene i Norge nesten besto av 75 prosent menn. Det var noe som virket underlig ettersom man ofte blir fortalt at Norge er likestilt og at man har like muligheter. Derfor ble det interessant å se på om menn og kvinner har like muligheter når det kommer til topplederstillinger i maritim bransje, og om det er noen konkret årsak for at kvinner er dårlig representert i topplederstillinger.

*Oppgavens forskningsspørsmål er:*

1. Møter kvinner på glasstak teorien når de går fra mellomledelsen til toppledelsen i maritim bransje?
2. Hvorfor er kvinner representert med en lavere andel enn menn i maritim bransje?
3. Kan man se noen sammenhenger mellom kvinner som møter på «glasstaket» ut ifra om kvinnene har teknologisk stilling eller støttefunksjonsstilling i maritim bransje?

Det er satt en hypotese for oppgaven som er følgende:

*«Kvinner i teknologiske stillinger møter mer motstand enn kvinner i støttefunksjonstillinger på veien til topplederstilling i maritim bransje».*

Hypotesen som er satt skal forsøke å bevares ved hjelp av problemstilling og forskningsspørsmålene. Forskningsspørsmålene skal være til hjelp for å bryte ned problemstillingen, og for å videre kunne besvare denne. Her er det valgt tre forskningsspørsmål slik at man kan holde oversikt over de og at omfanget ikke blir for stort (Malterud, 2017). Første spørsmål handler om glasstak teorien og om kvinner møter på denne når de går fra mellomledelsen til toppledelsen. Neste spørsmål handler om å forsøke å finne ut om hvorfor kvinner er mindre representerte enn menn i topplederstillinger. Siste forskningsspørsmål handler om det er noen sammenheng mellom kvinner som møter motstand og teknologiske stillinger eller støttefunksjonsstillinger. Med teknologiskstilling så menes det gjerne kvinner med fagbrev eller teknisk bakgrunn som jobber i stillinger som produksjon, ingeniør eller IT. Med støttefunksjonsstillinger så menes det stillinger som er en del av de administrerende rollene innad i organisasjonen som HR, markedsføring eller koordinator (Martinsen, 2019).

## 1.2 Tema og relevans

Temaet for oppgaven er «kjønnsdelingen i topplederstillinger i maritim bransje». Dette temaet har vært i bakhodet for en masteroppgave tidlig inn i masterstudiet. Det er mange fordeler ved å ha en tilnærmet lik kjønnsdeling i lederstillinger, og både menn og kvinner er gode ledere på hver sin måte. I tillegg er kvinner i dag nesten like deltakende i arbeidslivet som det menn er, og kvinner har mer utdanning enn det menn har (Halrynjo et al., 2015). Dermed gir det ikke mening at kvinner er kraftig underrepresenterte i topplederstillinger. Dette måtte undersøkes nærmere, og dermed ble temaet for oppgaven til.

Selv om det er en mindre andel kvinner i lederstillinger generelt i de ulike næringene, så var det ønskelig å undersøke den maritime næringen (Martinsen, 2019). Den maritime næringen er gjerne kjent for å være mannsdominert, og i følge Nærings- og fiskeridepartementet så er antall kvinner i maritim næring lå på 21 prosent i 2021 (Nærings- og fiskeridepartementet, 2023). I tillegg har den maritime næringen en såkalt maskulin kultur i organisasjonen, som videre kan gjør at det kan være vanskeligere for kvinner og komme seg til topplederstillinger (Martinsen, 2019). Dette gjorde at det var interessant å se om man kunne se antydninger til glasstaket i maritim bransje, basert på at kvinneandelen er lav.

Norge er i utgangspunktet et likestilt land, men når man ser nærmere på ulike statistikker som ser på forskjellene mellom kvinner og menn, så ser man at man kanskje ikke er så likestilt likevel. Menn har i gjennomsnitt høyere lønn enn kvinner i alle sektorer (Statistisk sentralbyrå, 2023). Og ifølge statistisk sentralbyrå, så hadde kvinner 17 prosent av daglig lederstillinger i aksjeselskap, og andelen kvinner som sitter i styret i et aksjeselskap (AS) ligger på mellom 19-20 prosent i 2021-2022 (Zedine & Fjærli, 2022). Mens hvis man ser på allmennaksjeselskap (ASA), så kan man i 2022 se at antall kvinner som satt i styret var på 43 prosent (Barne,- ungdoms,- og familiedirektoratet, 2022). Her kan man tydelig se at det er en nødvendighet i å forsøke å komme til bunns til hvorfor det enda er så skeiv kjønnsdeling i lederstillinger. Man ser at kjønnskvolteringer i bedriftsstyrer er med på å forklare at 43 prosent kvinner satt i styret i allmennakselskap (Barne,- ungdoms,- og familiedirektoratet, 2022).

### **1.3 Oppgavens oppbygging**

Denne oppgaven er bygd opp av seks hovedkapitler. I kapittel 1 har man en introduksjonsdel der man ser på blant annet problemstilling, tema, relevans og avgrensning. Videre går man over til en teori del som tar for seg de aktuelle teoriene for oppgaven. I denne oppgaven er det i hovedsak fokusert på glasstak teorien og andre teorier som baserer seg på hvorfor det kjønnsdelingen har mindre kvinner. I kapittel tre er det et metodekapittel som tar for seg valg av metode, planlegging, gjennomføring og analyse av intervju og validitet, reliabilitet og etikk.

Videre har oppgaven i kapittel fire presentering av funnene som ble gjort i intervjuene. Her vil man se nærmere på sitater og utsagt fra respondentene, i tillegg til å se på gullsitat. I kapittel fem har man drøfting, og her vil teori og funn bli drøftet opp mot hverandre for å videre kunne se om man kan få en forståelse for problemstillingen som er satt. Til slutt har man et avsluttende kapittel som tar for seg konklusjon og forslag til videre forskning. Her har man spørsmål som man lurer på i etterkant av oppgaven, som kunne vært interessant å se nærmere i en annen studie.

### **1.4 Avgrensning**

På grunn av at man har tidsfrist på å fullføre oppgaven på et semester, så må det noen avgrensinger til. Denne oppgaven vil kun ta for seg kvinnelige respondenter, og dette er basert på at det er ønskelig å få frem historiene og erfaringen til kvinner for å kunne videre forsøke å finne svar på problemstillingen. Her ble det i utgangspunktet avgrenset til fem til seks intervjuer, men dette ble utvidet basert på ønsket om å innhente mer informasjon og at man så at det var tid til rådighet for å kunne gjennomføre noen flere enn først tenkt.

I tillegg er oppgaven begrenset til maritime bedrifter, og det er på grunn av at mastergraden retter seg innenfor den maritime næringen. Det kan være en antydning at kjønnsdelingen innenfor lederstillinger kan være skeivere innenfor maritim virksomhet på grunn av at dette er et mannsdominert yrke, dermed vil man kanskje her få tydeligere resultat enn yrker som ikke er mannsdominerte.

## **2.0 Teoretisk rammeverk**

I denne delen er det ønskelig å se på teorier som kan gi en forklaring på hvorfor kvinner er i mindretall i topplederstillinger i Norge. Her vil det bli undersøkt ulike teorier som handler om kjønn og ledelse, for å videre kunne drøfte dette opp mot funn senere i oppgaven.

### **2.1 Aktuelle teorier**

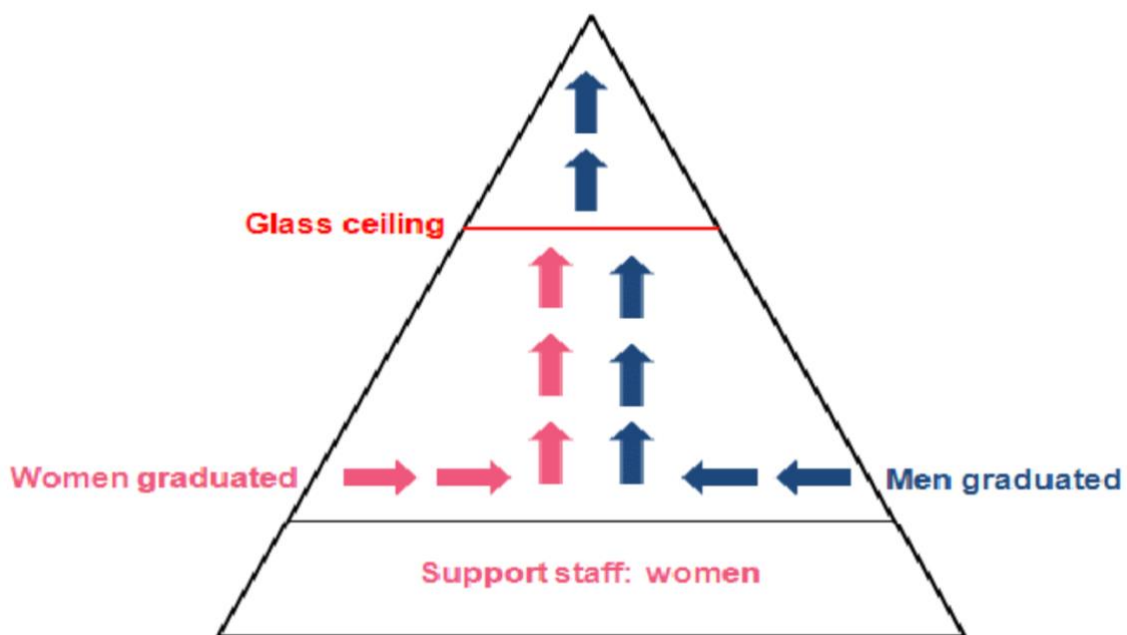
Teorier som er aktuelle i denne oppgaven er teorier som kan gi en forklaring på hvorfor kjønnsdelingen er skeiv i lederstillinger. Her skal det bli sett på i glasstak teorien, med supplerende teorier som labyrinten, glassklippen, glassvegger, glassheis og klebrige gulv. Det er delte meninger om det ligger noe bak glasstak teorien eller ikke, derfor kan det være spennende å se hvilken funn som blir gjort senere i oppgaven. Grunnlaget for at det blir benyttet glasstak teorien er fordi at dette er et relativt kjent begrep som stadig er oppe i media til diskusjon. I tillegg var det ønskelig å benytte seg av noe som ble presentert på studiet, som man videre kunne fordype seg mer i.

Det ble undersøkt om det var noen andre teorier som var verdt å ta med, men det meste kunne koble seg på teorien som er valgt. Det blir presentert faktorer som kan spille en rolle når det kommer til kjønnsdelingen, og her vil det bli sett på menneskelig kapital, kjønnsforskjeller mellom kjønnene og diskriminering av kvinnelige ledere. Northouse mener at dette er tre ulike faktorer som kan være med på å gi en forklaring på hvorfor kvinner er underrepresenterte (Northouse, 2022).

### **2.2 Glasstak teorien**

Kvinner er underrepresenterte i lederstillinger, spesielt i topplederstillinger, og slik har det tradisjonelt vært i nyere tid. Når kvinnen var hjemmeværende med barn og husarbeid, så var det en naturlig årsak til den skeive kjønnsdelingen, men etter hvert som kvinner har bidratt nesten like mye i arbeidslivet som menn, så var det rart at kjønnsdelingen ikke ble mer likestilt i lederstillinger. Dette var noe flere ønsket å se nærmere på, noe som gjorde at begrep som glasstak teorien ble til.

Glasstaket er en usynlig barriere som det er antatt at kvalifiserte kvinner og minoriteter møter på når de står i mellomlederstillinger, og her møter de på et hinder når de ønsker å bevege seg opp til høyere lederstillinger (Storvik, 2006). Glasstaket er brukt for å symbolisere at det er gjennomsiktig og kan i utgangspunktet ikke ses nedenfra eller ovenfra, men heller oppleves (Thomas et al., 2011). Dette kan gjør det vanskelig å bevise eller motbevise at teorien finnes, på grunn av at det ikke kan ses fra de som ikke selv opplever det. Glasstakteorien antyder at det er vanskeligere å bevege seg høyere opp i organisasjonen, dersom man allerede er høyt oppe. Derfor er det mellomlederne som kan møte på denne teorien når de ønsker å komme seg på øverste nivået i bedriften (Cotter et al., 2001). I figur 1 kan man se glasstaket illustrert, og her kan man se at det er en barriere når man kommer opp i organisasjonen der kvinner ikke kommer opp. Figuren viser også at kvinner ofte blir stående på lavere nivå, og gjerne i støttefunksjonsstillinger (Mohammadkhani & Gholamzadeh, 2016).



Figur 1: Glasstaket illustrert (Mohammadkhani & Gholamzadeh, 2016).

I 1978 ble begrepet glasstaket først brukt under en forsamling i New York. Her var det Marilyn Loden som først pratet om begrepet, og hun diskuterte dette i håp om at dette fenomenet ville forsvinne etter at man hadde satt ord på det, men slik ble det ikke (Treisman, 2022).



I 1984 er det registrert at begrepet ble først publisert i det amerikanske ukebladet *Adweek* (U.S) med en forklaring om at kvinner når et visst punkt, før de videre står fast i mellomlederstillinger (Oxford University Press, 2023).

Glasstak teorien ble videre lagt merke til etter at Hymowitz og Schellhardt i 1986 skrev en artikkel i den amerikanske avisen *Wall Street Journal* om teorien (Northouse, 2022). Der skrev de om hvordan kvinner ble møtt med en usynlig barriere på veien opp mot topplederstillinger. I USA ble det i 1991 lansert «Glass Ceiling Commission» av arbeidsdepartementet. Dette var et forsøk på å identifisere og behandle problemet. Her kunne de identifisere barrierer og hinder som kvinner og minoriteter møtte på i arbeidslivet (Kagan, 2022). Forskning har kommet frem til at fenomenet ikke kun eksisterer i USA, men også i Norge og andre land som er langt fremme med likestilling (Martinsen, 2019).

I en studie som ble gjort, ble det funnet resultater som sa at kvinner og menn stilte i stor grad likt når de var mellom 20-30 år, mens etter kvinnene passerte 30 år, så ble de gått forbi av mennene. I tillegg ble det sett på forfremmelse muligheter og foreldrepermisjon, og både kvinner og menn som tok ut foreldrepermisjon stilte dårligere for å få forfremmelser, enn menn som ikke tok ut foreldrepermisjon (Halrynjo et al., 2015). Det kan være flere grunner for at en slik barriere kan finne sted, som for eksempel kan være diskriminering, bedriftens holdninger, kjønnsforskjeller eller menneskelig kapital (Storvik, 2006). Kjønnspregning kan være en årsak, der man tenker at ulike kjønn passer bedre til visse stillinger. Her kan det henge igjen fra gamle stereotypier om at menn er bedre ledere enn kvinner, ettersom at lederstillinger er en slik stilling som har vært sterkt preget av å være kjønnsmerket (Storvik, 2006).

Man kan se at glasstak teorien kan spille en rolle i bedrifter som er har fordommer som gjør at dette kommer til fordel for mennene og at kvinnene i organisasjonen ikke får muligheten til å få forfremmelser på grunn av fordommer (Thomas et al., 2011). Maritim næring i Norge i dag er overtallig av menn, ettersom det er omtrent 21 prosent kvinner, der 11 prosent av kvinnene arbeider ombord et fartøy (Nærings- og fiskeridepartementet, 2023). Kvinneandelen er lav, og her vil man kanskje kunne se om det er slik at det finnes fordommer i bedriftene som kommer til fordel for menn. Maritim næring er ofte preget av at man må ha teknologisk bakgrunn som fagbrev eller utdanninger som for eksempel nautikk. Av de som besto fagprøven sin i 2011, så var det 29 prosent kvinner og 71 prosent menn (Nygård, 2018).

I nyere tid kan man se at fra 2018 til 2022 var det en kraftig økning på kvinner som var lærlinger innenfor teknologiske linjer. I 2018 var det 388 kvinnelige lærlinger, mens i 2022 var det 972 kvinnelige lærlinger innenfor bygg- og anleggsteknikk. Det viser at det blir mer populært for kvinner å ta utdanninger innenfor bygg- og anleggsteknikk, teknologi- og industrifag og elektro- og datateknologi (Næss, 2023). Men til tross for at det er en økning i kvinner som tar teknologiske utdanningsprogram, så må man likevel huske at det kun var 11 prosent kvinner som arbeidet på fartøy (Nærings- og fiskeridepartementet, 2023). Dette viser likevel at man har en lang vei å gå til tilnærmet lik kjønnsdeling i næringen. Man kan anta at antallet kvinner ombord fartøy muligens vil øke, i takt med statistikken på kvinner som tar teknologiske utdanningsprogrammer.

Selv om mange mener det ikke ligger noe bak glasstakteorien, så er det likevel kvinner som antyder å ha møtt på barrierer på grunn av at de er kvinner (Martinsen, 2019). Det kan være vanskelig å forstå hva som ligger bak teorien, dersom man selv ikke har opplevd å møte hindringer i karriereveien, på grunn av at man er kvinne. Dermed kan det være flere som mener at det ikke ligger noe bak, basert på at de selv ikke har opplevd noe som kan sammenlignes (Thomas et al., 2011). I en artikkel fra Dagens Næringsliv forteller en toppleder at hun selv aldri har opplevd glasstaket (Kaspersen, 2012). I samme artikkel blir det presentert funn fra en artikkel fra Storbritannia som presenterte fire faktorer som påvirker karrieren til kvinner. Det som kom frem til at mangel på forbilder, alder, morsrollen og kvalifikasjoner var de faktorene som hadde størst innvirkning på karrieren, og at glasstaket ikke er en faktor som påvirker karrieren til kvinner (Kaspersen, 2012).

## **2.3 Labyrinten**

Labyrinten er en vei som ikke er direkte eller enkel, og man vet heller ikke hvor langt det er til mål. Dermed krever det dedikasjon og utholdenhet for å komme seg helt frem (Eagly & Carli, 2007). Der er flere ulike terminologier og versjoner av glasstak teorien, som blant annet bruken av ordet labyrint som baserer seg på at glasstaket er feil uttrykk for fenomenet. Eagly og Carli mener labyrinten var mer rett for å beskrive fenomenet (Eagly & Carli, 2007).

En labyrinth består av flere ulike veier for å komme seg gjennom, der de mente at kvinner gjerne måtte gå gjennom flere kriker og kroker før de kom seg frem (Quast, 2011).

Denne teorien mener at glasstakteorien er feil ettersom at det har vært flere kvinnelige toppledere, noe som gjør at det ikke er en konkret barriere i den forstand, men heller en labyrinth. I tillegg er det spørsmål om hvor kompleks glasstakteorien er på grunn av at den ikke får frem hindringer og utfordringer som kvinner møter på i lederstillinger (Eagly & Carli, 2007).

Labyrinten forsøker å få med at det er fullt mulig for en kvinne å bli en del av topplederne, men at veien der kan være vanskelig og lengre enn nødvendig (Eagly & Carli, 2007). Andre viktige punkter ved labyrinten er at Eagly og Carli mener det er feil er at kvinner og menn har samme utgangspunkt ved både ansettelse og mellomledelse nivå. Her mener de at kvinner ikke kun sliter for å komme seg i topplederstillinger, men også andre stadier av karrieren. Dette kan være under ansettelse, forfremmelser, mellomledelsen og toppledelsen (Eagly & Carli, 2007).

## **2.4 Glassklippen**

Glassklippen eller «The glass cliff» er et begrep som først ble nevnt av Ryan og Haslam (2005), og er basert på at kvinner ofte får høye stillinger dersom det er krise i bedriften enten økonomisk eller at prosjekter er i ferd med å feile. Dette kan både gjelde kvinner, men også mennesker som ikke har nok erfaring til å stå i den stillingen som de får. Her er det snakk om stillinger som har høy usikkerhet og risiko (Northouse, 2022). Grunnen for at dette oppstår kan være flere. Det kan være at man tenker at kvinner vil takle en krise bedre enn menn (Martinsen, 2019). I tillegg kan en annen årsak være at man ønsker å gjennomføre og vise en endring utad for å videre forsøke å snu skuta. Det kan og være at man ønsker å ta noen som kan ta støyten dersom det mislykkes (Martinsen, 2019).

Dersom glassklippen oppstår i en bedrift, og en kvinne må tre inn for å forsøke å redde bedriften, så kan dette både være positivt eller negativt. Hvis man klarer å komme seg ut av krisen, så vil dette være til fordel for kvinnen. Her vil hun ha god erfaring med seg videre. Problemet oppstår dersom hun mislykkes og faller fra klippen. Dette kan gjøre at man ikke ønsker å stå i høyt stilte lederstillinger igjen, og dermed har man mistet en viktig ressurs (Kagan, 2022).

## **2.5 Glassvegger**

Glassvegger er en annen variant av glasstak teorien, som går ut på at kvinner oftest har typiske stillinger som HR, kommunikasjon og helse (Martinsen, 2019). Dette begrepet ble først omtalt tidlig på 90 – tallet. Her var det snakk om horisontale glassvegger som var med på å holde både kvinner og minoriteter tilbake i flere former enn kun oppover. Tanken er at kvinner ofte ble på samme plass, og at man ikke bevegede seg generelt i organisasjonen (Morgan, 2017).

Det å bevege seg horisontalt i bedriften vil si at man kan arbeide innenfor andre arbeidsområder, få mer erfaring innenfor flere felt og at man stiller videre sterkere for forfremmelser. Grunnen for at man kan lettere få forfremmelser dersom man har beveget seg horisontalt er basert på at man har mer kunnskap å stille med og mer variert erfaring. Derfor er dette begrepet også relevant, om man ikke får muligheten til å generelt vokse i bedriften. Selv om det er andre stillinger på samme nivå som man allerede er på, så vil man videre ikke kunne stige i rangstigen i like stor grad (Morgan, 2017).

Myra Strober var en arbeidsøkonom som fokuserte på akkurat dette med kjønnsrelaterte spørsmål på arbeidsplassen (Standford University, u.d.). I et intervju i «The Wall Street Journal» i 1993 forteller hun at når det kom til kvinner og forflytting innenfor organisasjonen, så var det vesentlig at de ble plassert i stillinger som for eksempel salg og produksjon, isteden for eksempelvis HR stillinger. Det var på grunn av at når kvinner ble plassert i HR stillinger, så hadde de en tendens til å bli værende i de stillingene (Morgan, 2017).

## **2.6 Glassheis**

Glassheis, kalt «The glass escalator», er et begrep som forklarer at menn gjerne får en raskere vei til toppen (Morgan, 2017). Her menes det at menn har en glassheis på veien opp til lederstillinger, der de ikke møter noe hindringer og kommer seg rett til toppen. Denne teorien gjelder hovedsakelig yrker som er kvinnedominerte, men det kan likevel være nyttig å se på denne teorien (Gourdreau, 2012).

Et argument for at kvinner er i mindretall i topplederstillinger i maritim næring er at det rett og slett er færre kvinner som arbeider i næringen. Dette kan absolutt være et viktig argument, men det skal sies at selv i kvinnedominerte yrker, så viser det seg kvinner møter på glasstak teorien (Halrynjo et al., 2015). Det man kan anta basert på det Halrynjo sier, er at kvinners lavere andel i maritim bransje vil ikke være god nok forklaring for at de er underrepresenterte innen lederstillinger, ettersom at de også i kvinnedominerte yrker møter på glasstaket (Halrynjo et al., 2015).

## **2.7 Klebrige gulv**

Klebrige gulv, eller «Sticky floors» som det egentlig blir kalt, var et begrep som tar for seg de som er på ansattnivå i bedriften. Klebrige gulv ble introdusert av Catherine Berheide i en rapport som var skrevet for «Center for Women» gjennom universitetet i New York. Her ble det sagt at de som slet med glasstaket var heldige, ettersom det var flere som slet med klebrige gulv (Morgan, 2017).

Klebrige gulv vil si at man som kvinne eller minoritet ikke kom seg videre opp eller bort i det hele tatt på noen nivå. Man ble stående i samme stilling lenge, med lav lønn og lite muligheter for å kunne utvikle seg videre i bedriften. Det kan være en ansatt på ansattnivå, som blir stående i samme stilling over lenger periode. I dette tilfellet vil man stå uten å kunne stige i gradene eller endre stilling, selv om det muligens er ønskelig for den ansatte å utvikle seg (Morgan, 2017). Klebrige gulv og glassvegger har mye likheter og begge handler om at man ikke får utviklet seg videre i bedriften.

## **2.8 Faktorer som kan spille en rolle**

Det er tre ulike forklaringer som man kan se på for å kunne forklare at kvinner er underrepresenterte i topplederstillinger. Dette er menneskelig kapital, kjønnsforskjeller mellom kvinner og menn, og diskriminering av kvinner (Northouse, 2022). Faktorene i seg selv spiller kanskje ikke så stor rolle, men når de knyttes sammen så kan de være med på å gi et mønster av forklaringsvariabler som kan være med på å bygge opp glasstak teorien og gi en bedre forståelse på hvorfor kvinneandelen er lav både innen maritim bransje, men også innen topplederstillinger (Martinsen, 2019).

### **2.8.1 Menneskelig kapital**

Menneskelig kapital kan være utdanning, kunnskap og arbeidserfaring. Ifølge Peter G. Northouse sier han i boken «Leadership Theory & Practice» at en vanlig forklaring for kjønnsdelingen er at kvinner har mindre arbeidserfaring og utdanning enn menn. Her argumenterer han videre for at kvinner faktisk har mer utdanning enn menn, og at det heller er arbeidserfaringen som er lavere hos kvinnene på grunn av barn og familie (Northouse, 2022).

Dersom tilfellet er at kvinner har mindre utdanning enn menn, så beskriver det et såkalt «pipeline problem». Et «Pipeline problem» er at det ikke er nok erfaring eller utdanning hos for eksempel kvinner (Monroe & Chiu, 2010). Dersom dette hadde vært tilfellet så er det absolutt gyldig grunnlag for at kvinner ikke kommer seg like fort opp i karrierestigen som menn. Men Sigtona Halrynjo, som er forsker ved Institutt for samfunnsforskning og CORE, sier i sin bok «Ulik likestilling i arbeidslivet» at kvinner har mer utdanning enn hva menn har, og at dette har vært tilfellet siden 2000-tallet i Norge (Halrynjo, 2016). Dermed er det med på å underbygge det Northouse sier om at kvinner har mer utdanning enn menn (Northouse, 2022). Med karrierestigen så menes det at det er ulike trinn som går oppover mot høyere stillinger (Det Norske Akademi for Språk og Litteratur, u.d.). Når det kommer til arbeidserfaring, så er dette heller en mulig årsak enn at det er på grunn av lavt utdanning. Kvinner har tatt ut en større del av barselpermisjonen, enn hva menn har (Halrynjo, 2016). Det er kvinner som føder barnet og ammer i etterkant, noe som gjør at større deler av ansvaret med det å få barnet naturlig faller på kvinnen.

I dag er barselpermisjonen tredelt, som betyr at de har en kvote som foreldrene selv fordeler, i tillegg til en kvote til mor og en til far. Norge har i tillegg regler når det kommer til kjønnsdelingen for børsnoterte- og offentlige selskaper (Halrynjo, 2016). I EØS-notatet står det blant annet at både menn og kvinner skal være representerte i styrets børsnoterte selskaper med minst 40 prosent, og det er et krav som Norge allerede har oppfylt hvis man ser på statistikken for allmennaksjeskap (EØS-notat, 2023). Derimot ser en at andelen kvinner som sitter i et styret i et aksjeselskap ligger på kun 19-20 prosent fra 2021 til 2022 (Zedine & Fjærli, 2022). Man kan se at 35,3 prosent av kvinner jobber deltidsstillinger, og statistikken for menn som jobber deltidsstillinger ligger på 16,8 prosent.

Her var grunnene for å jobbe deltid alt fra helsemessige grunner, personlig valg og at det var utfordrende å få jobb som heltidsansatt (Barne,- ungdoms,- og familiedirektoratet, 2022).

Noen viktige faktorer som var nevnt i denne undersøkelsen fra statistisk sentralbyrå var at kvinnen ofte arbeidet deltid på grunn av at dette var til fordel for barn, familien og helsen, mens menn som arbeidet deltid oppga at dette stort sett var basert på helsemessige utfordringer (Barne,- ungdoms,- og familiedirektoratet, 2022).

Arbeidsledigheten mellom kvinner og menn er relativt lik i alle aldre, og det er lite som skiller kjønnene. I tillegg kan man se at 67,4 prosent av kvinner er deltakende i arbeidslivet, og statistikken for menn er 73,1 prosent, noe som sier at deltakelse i arbeidslivet er relativt likt mellom kvinner og menn og nesten halvparten av de sysselsatte i dag består av kvinner (Barne,- ungdoms,- og familiedirektoratet, 2022).

### ***2.8.2 Kjønnforskjeller mellom kvinner og menn***

Det er flere viktige biologiske forskjeller mellom kvinner og menn, som kan være mye av grunnen til at kjønnsdelingen er som den er. Først og fremst har man argumentet om at kvinner føder barn, dermed har mer fravær fra jobb basert på hvor mange barn man får.

En annen viktig faktor som er viktig å få med er at ambisjonsnivået er relativt like for begge kjønn. Menn er derimot flinkere enn kvinner til å søke på stillinger som de er underkvalifiserte for og flinkere til å spør om forfremmelser og høyere lønn (Martinsen, 2019).

Kvinner er stereotypisk mer forsiktige, og har det lettere for å søke på jobber de er overkvalifiserte til, i tillegg til å ikke be om høyere lønn eller stilling (Northouse, 2022). Man har flere stereotyper når det kommer til forskjellene på kvinner og menn. Stereotyper tar utgangspunkt i fellestrekk, som eksempelvis kjønn, og knytter forventningene opp mot dette. Dette gjør at man får et feil bilde av hvordan personen er og at man forut av møtet allerede tror at man har en ide om hvilken identitet personen har. Dersom man videre har kjønnsmerket stillinger som lederstillinger, så vil man her kunne knytte stereotypene til en mann ettersom lederstillinger ofte er kjent for å være maskuline (Storvik, 2006).

En mulig forskjell mellom kvinner og menn kan være forskjellige ønsker og mål i egen karrierevei. Er det mulig at kvinner ikke ønsker å ta på seg lederroller i like stor grad som menn?

Ifølge Martinsen er ikke dette tilfellet, men det kan ligge noe bak hvordan menn og kvinner markedsfører ambisjonene sine og seg selv på (Martinsen, 2019). Menn er flinkere til å si fra om hva de vil ha, noe som gir et stort fortrinn i karriereveien. Det er forskning som viser til at kvinner ikke er like flinke til å forhandle både arbeidsbetingelser og lønn (Martinsen, 2019). Dersom kvinner ikke sier fra om hva de ønsker å oppnå i karriereveien, så kan det være vanskelig for en leder å vite om dette. I tillegg er det viktig både at man viser seg fram og er frampå når man ønsker for eksempel høye stillinger som en topplederstilling. Forskning viser derimot at mellom kvinner og menn, så er ikke lederambisjoner så forskjellige som man først har antatt, til tross for at kvinner markedsfører seg mindre enn menn (Martinsen, 2019).

Når det gjelder lederstil, så er faktisk ingen ensidig bevis på at hverken kvinner eller menn har noe typisk lederstil som kan knyttes opp mot kjønn. Det ble gjort en studie der resultatet viste at kvinner skåret litt høyere når det kom til transformasjonsledelse enn menn, og at kvinner skåret høyere på effektivitet hvis man skal nevne noen forskjeller mellom kjønnene (Martinsen, 2019). Dermed ser man at det er ingen konkrete bevis på at menn er bedre ledere enn kvinner. I følge Northouse er kvinner mindre effektive når det kommer til militære lederroller, men i lederroller som er innenfor utdanning, statlige roller og andre sosiale tjenesteorganisasjoner. Noe interessant som kommer frem er at kvinner var mindre effektive enn menn når de ansatte var en høyere andel menn (Northouse, 2022).

Andre forskjeller på kvinner og menn som er verdt å se nærmere på er hvilke valg man tar i forhold til privatlivet sitt. Det er antatt at kvinner og menn har forskjellige holdninger og verdier som muligens allerede kan ha oppstått i tidlig alder (Storvik, 2006). Man ser ofte at gutter leker med lego og biler, mens jenter ofte leker med dukker eller lekekjøkken. Dermed ser man at kvinner får tidlig antydning at man skal være moderlig og underordnet (Storvik, 2006). Man ser at ekteskapsmønsteret tradisjonelt sett har bestått av kvinnen som planlegger, organiserer og har ansvar for hus og barn. Selv om at man ser at dette er i endring, så kan man likevel se at kvinner tar størst ansvar i hjemmet. I en fordeling av husholdnings- og omsorgsoppgave mellom kvinner og menn fra Statistisk sentralbyrå, så ser man at både menn og kvinner mener at kvinner utfører mest av klesvasken, matlaging og støvsugning. Det er mange som mener at arbeidsoppgavene blir delt likt. Når det kommer til vedlikehold, så er det flest som mener at menn tar ansvar for dette (Arnesen, 2023). Nettopp på grunn av at kvinner ofte har større ansvar i hjemmet, så kan dette være en mulig årsak til at kvinner er mindre representerte i topplederstillinger (Storvik, 2006).



I en studie som ble gjennomført i nyhetsavisen «The Economist», så ser man at kvinner i rike land er bekymret for å bli betalt mindre enn det menn blir etter man får barn, basert på at man kan gå glipp av forfremmelser eller andre muligheter i karrieren, slik at man faller bak på når det kommer til å klatre i karrierestigen (Det Norske Akademi for Språk og Litteratur, u.d.). Her kan man se at selv i Norge, er kvinner og menn relativt likestilte før de får barn, mens etter kvinnene får barn, så ser man at antall kvinner som står i jobb synker litt (The Economist Newspaper Limited, 2024).

### ***2.8.3 Diskriminering av kvinnelige ledere***

Kvinner opplever mer diskriminering på arbeidsplassen enn hva menn gjør, noe som igjen både kan senke moral og gjør at de ikke får de mulighetene de burde fått (Martinsen, 2019). Tradisjonelle ideer og tanker om hvordan ting engang pleide å være, kan sitte igjen lenge. Både menn og kvinner er gode ledere, og kvinner viser faktisk ofte til bedre resultater når de kommer i toppleder stillinger enn hva menn gjør (Northouse, 2022). Likevel er det tanker om at kvinner ikke er gode ledere og at de burde være hjemme å passe hus og barn. Det er basert på en gammel stereotypi som gjør at det kan være vanskelig for kvinner å nå opp i toppledelsen. Man kan finne kjønnsstereotype holdninger i arbeidslivet, der kvinner kan få en ulempe basert på dette. Når bedriften rekrutterer, så er det sannsynlig at man ansetter folk som enten er lik seg selv eller er lik den tidligere ansatte som skal erstattes. Dersom man skal erstatte en mann i en lederrolle, så vil sannsynligheten være stor for at man ser etter en ny mann som kan tre inn i stillingen (Northouse, 2022).

Som det blir forklart i en artikkel fra forskning.no, så blir det sagt av Agnes Bolsø at kvinner ofte blir et objekt for menn, og det er ofte at mennene prøver seg på noe mer (Lillealtern, 2018). Her blir det videre fortalt om flere opplevelser der kvinner opplever seksuell trakassering i maritim bransje (Lillealtern, 2018). Også i en artikkel fra kjønnsforskning.no blir det forklart at kvinner ofte opplever seksuell trakassering når de jobber på fartøy. Dette blir forklart som en mulig årsak for den lave kvinneandelen i maritim næring. Kvinnene opplevde å ikke bli tatt seriøst nok, og at de i tillegg føler at de ikke blir tatt seriøst som arbeider, og de må gjerne overbevise menn om at de faktisk kan jobben sin (Stuen, 2022).

Noen måter for bedrifter å jevne ut kjønnsdelingen i topplederstillinger er å sette søkelys på det. Her kan man oppfordre kvinner til å klatre i karrierestigen og kanskje til og med tilby veiledning eller mentorer (Gonzales, 2022).

## **3.0 Metode**

Dette kapitlet tar for seg metode, og her vil valget om metode bli tatt for seg, videre vil det bli gjennomgått hvordan man forberedte seg til intervju, gjennomførte intervjuene og mot slutten hvordan man behandlet informasjonen i etterkant. Det vil være fokus på etikk, validitet og relabilitet for å kunne vurdere om personvern er tatt godt nok hånd om og om man kan se om det er en gyldighet og en pålitelighet i oppgaven.

### **3.1 Valg av metode**

I denne oppgaven er det valgt en kvalitativ metode for innhenting av informasjon. Det er på grunn av at det er ønskelig å gå i dybden i problemstillingen. Kvalitativ metode gjør at man får dyp innsikt fra mennesker som er i ulike situasjoner og roller (Myers, 2020). Intervjuene vil bli gjennomført på en semi-strukturert måte. Det vil være en intervjuguide, men det er mulig å bevege litt vekk fra denne om man ser at det blir aktuelt. Det er noen spørsmål som er viktigere enn andre, og man må som intervjuer se hvordan intervjuet utvikler seg. Nye spørsmål kan dukke opp etter hvert som respondenten svarer, og derfor er det ønskelig at det er rom for endring underveis.

### **3.2 Egen forforståelse**

Når man forsker på et tema, så er det viktig at man har en god klarhet på egen forforståelse. Som forsker skal man forstå hva man bringer med fra tidligere erfaringer inn i forskningen (Den nasjonale forskningsetiske komité for medisin og helsefag (NEM), 2010).

I tillegg til tidligere erfaringer, så tar man med seg erfaringer og egne forutsetninger som man bevisst eller ubevisst har med seg inn i forskningen, som er med på å tolkningsgrunnlaget vårt (Malterud, 2017). Min faglige bakgrunn er en bachelorgrad innen «Markedsføring, Innovasjon og Ledelse», i tillegg til mastergraden «Operativ Maritim Ledelse», som denne masteroppgaven har tilhørighet fra. Arbeidsbakgrunn har vært typiske jobber man har ved siden av studiet. Dermed har man ikke noen store meninger eller erfaringer på temaet fra tidligere av. Dette kan være en fordel, siden man går inn i prosjektet fra et objektivt ståsted. Man har naturligvis opplevelser om at det er visse forskjeller på kvinner og menn, men utenom dette så sitter man med få opplevelser om temaet på forhånd.

Glasstak teorien ble tatt opp tidlig i masterstudiet, og det var et ønske å få mer informasjon om dette med kjønn og ledelse. Enten man er kvinne eller mann, så er det rart at man skal ha ulemper eller fordeler kun basert på kjønn. Derfor går man inn i studien som forsker, med et ønske om å finne ut om kjønn har lagte premisser i arbeidslivet, og i spesielt topplederstillinger som denne oppgaven tar for seg. Det er ønskelig å fremtre nøytral, og vise forståelse for det respondentene opplever. Ved å ha en nøytral rolle, så vil man kunne få oppriktige opplevelser og meninger fra respondentene, i motsetning til om man prøver å påvirke de til det ene eller andre. Men det er viktig at man har en forforståelse som hva man kan fra før, hvilke erfaringer man har og om dette kan påvirke studien. Det skal nevnes at jeg som forsker er kvinne selv, men at jeg ikke har erfart noe i samspill med teoriene som blir nevnt.

### **3.3 Kvalitativ metode**

Etter hvert som det ble samlet inn teori om kjønnsdelingen i topplederstillinger, så ble det ønskelig å innhente data ved bruk av kvalitativ metode. En kvalitativ metode ble mer naturlig i denne oppgaven, ettersom det var ønskelig å få frem opplevelser og en dyp forståelse på hva kvinnene i ulike nivåer i bedriften mente og hadde opplevd. Kvalitativ metode gir muligheten til å kunne studere sosiale og kulturelle fenomen. En viktig ulempe som er verdt å nevne er at ved å gjennomføre kvalitativ metode, kan det være vanskelig å generalisere basert på et få antall intervju (Myers, 2020). Her må man være bevisst på at dette kan ha betydning for resultatet.

Det er flere måter å gjennomføre en kvalitativ studie på, men i dette tilfellet ble det mest aktuelt med dybdeintervju og det er basert på flere faktorer.

Et intervju er en samtale mellom to personer, der det blir snakket om et tema som begge har et forhold til (Kvale & Brinkmann, 2022). Ved å gjennomføre forskningsintervju, så får man mulighet til få se nærmere på menneskers erfaringer og opplevelser, som videre er med på å skape en forståelse og mening om et tema. Det må også sies at man som menneske har sine egne meninger, tanker og ideologier, som videre vil påvirke deres opplevelser og erfaringer (Kvale & Brinkmann, 2022).

### **3.4 Planlegging**

Under planleggingen av intervjuene, så ble det først gjort research på emnet før det videre ble laget en intervjuguide. Her ble det fokusert på hvilke spørsmål som kunne stilles for å få svar på om de hadde opplevd glasstak teorien, i tillegg til å lage intervjuguide og informasjonsskriv som man kan se i vedlegg 1 og 2. Det ble vurdert om kvalitativ metode var riktig for denne oppgaven, og det er noe man må vurdere i forkant av undersøkelsene. For dette temaet, så var det nødvendig å samle data som ga dypere svar. Det kunne vært aktuelt med kvantitativ datainnsamling, men her ville man ikke kunne fått spurt i dybden om hvilke opplevelser kvinnene har hatt i like stor grad. Derfor ble det tydeliggjort at det hadde blitt valgt riktig metode når man holdt på med intervjuguide.

Selv om det er mange fordeler med dybdeintervjuer, så er det likevel noen ting man må være klar over. Intervjuer kan gi en dyp og innholdsrik beskrivelse av et fenomen, men det kan være noen negative sider som kan gjøre at undersøkelsen ikke går som planlagt. Først må det nevnes at respondentene man intervjuer er fremmede stort sett. Det kan føre til at respondentene ikke stoler på den som intervjuer. Her kan man gå glipp av viktig informasjon og at man ikke får den fulle sannheten. I tillegg kan man som respondent være redd for å si noe, med tanke på personvern (Myers, 2020). Her er det viktig at den som driver med forskning er tydelig på hvordan man skal ta vare på personvernet, og at det er helt frivillig å være med. I tillegg må man være klar over at respondentens egne meninger kan være reflektert i hvordan de opplever og erfarer hendelser (Kvale & Brinkmann, 2022). En annen faktor som kan være negativt er dersom man ikke har god nok tid for å få med seg alt respondenten har å tilføye (Myers, 2020). I denne studien er det antatt at det tar mellom 45 til 60 minutter, og her er det forsøkt å beregne litt ekstra tid, slik at man heller er ferdig før enn senere. Det ble gjennomført et pilotintervju, slik man visste omtrentlig hvor lang tid intervjuet ville ta.

### **3.4.1 Intervjuguide**

Før det ble laget intervjuguide, så ble det laget tema, problemstilling og forskningsspørsmål klargjort. Her var det nødvendig å vite hva som skulle forskes på, før man kunne starte å utforme intervjuguiden. Etter hvert som tema og problemstilling kom på plass, så ble det videre utformet forskningsspørsmål som skal hjelpe til med å besvare problemstillingen og hypotesen som er satt. Godt forarbeid er viktig for å kunne vurdere hva man skal spørre om. Det ble gjort mye research på kjønnsdeling før det ble laget en intervjuguide, og det ble lest mye teori, for å kunne vurdere hva man ønsket å fokusere på. Det ble tidlig forstått at glasstakteorien er viktig for å kunne vurdere om hvorfor det er en skeiv kjønnsdeling i topplederstillinger i maritim bransje. Videre ble intervjuguiden formet rundt noen valgte tema som «Informasjon om respondenten», «Tidligere erfaring», «Nåværende erfaring», «Kjønnsdeling», «Glasstak teorien» og «Avslutning». Under de ulike temaene, ble det laget spørsmål som skulle fokusere på å få svar på forskningsspørsmålene og problemstillingen. Det ble laget stikkord for mulige oppfølgingsspørsmål ettersom det ble valgt et semi-strukturert intervju. Her ble det laget et utgangspunkt for intervjuet, men det var mulig å bevege seg inn på andre området dersom det var relevant. Det var ikke ønskelig å være for knyttet til intervjuguiden, ettersom man ønsket å lytte og ha en god samtale med respondentene. Intervjuguiden fungerte godt som en plan og mal underveis i intervjuet som var til god nytte for å sørge for at man hadde fått med seg den informasjonen som trengtes for oppgaven. Selve intervjuguiden kan man se i vedlegg 1.

### **3.5 Valg av informanter**

Tidlig i utvelgelsen ble det valgt at det var ønskelig å intervju kvinner. Det kunne i en slik problemstilling og vært mulig å intervju både kvinner og menn, for å videre vurdere likheter eller ulikheter basert på deres erfaringer. Basert på omfanget til oppgaven ble det her vurdert at det var best å fokusere på kvinnene for å se nærmere på deres oppfatninger og opplevelser.

Valget av informanter ble diskutert i samarbeid med veileder, og det ble enighet om at man skulle intervju kvinnelige toppledere. Bakgrunn for det var at man ville høre om opplevelsene til de som hadde kommet seg gjennom glasstaket og de som slet med å komme seg videre opp i bedriften på et lavere nivå.

Med topplederstilling menes det at man er øverst i sitt ansvarsområde, og at man er med på å lage en toppledergruppe i organisasjonen. Det ble vurdert om man kun skulle intervju kvinner som satt i administrerende direktør stillinger, men her ville det vært vanskelig å få samlet inn nok datamaterialer. Det ville blitt vanskelig å ta hensyn til personvernet til respondentene dersom alle satt i administrerende direktør stillinger ettersom det ikke er så mange av dem. Det var og en mulighet å intervju kvinner i mellomlederstillinger i tillegg til kvinner i topplederstillinger, og dette var hele veien og et alternativ, men det var ønskelig å starte med kvinner i topplederstillinger, for å videre ta en vurdering etter hvert.

Etter det hadde blitt gjennomført fire intervjuer, så ble det ønskelig å intervju flere som var på ulike nivåer i bedriften. Det var for å samle et mer variert datasett og for å få en bedre forståelse rundt hvorfor kvinner er underrepresenterte i lederstillinger i maritimbransje. Først var det tenkt å intervju en til to i mellomledelsen, men basert på utsagn fra en av respondentene, så ble det gjort oppmerksom på at kanskje man måtte se lenger ned i bedriften. Her ble det videre valgt og intervjuet to kvinner som satt i mellomledelsen, samt en kvinne som arbeidet som ansatt i en maritim bedrift. Dette gjorde at man fikk et større perspektiv, og at datamaterialet fikk mer dybde.

I starten var det ønskelig med fem til seks respondenter, mens etter hvert som man hadde intervjuet fire kvinner, så ble det naturlig å intervju flere. Oppgaven ble startet på tidlig i semesteret, noe som gjorde at det var tid til rådighet for å kunne utføre flere intervjuer enn planlagt. De fire intervjuene som ble gjort først, ble gjort allerede i februar, noe som gjorde at man hadde tid til å gjennomføre flere intervju hvis det var nødvending.

Det man ser i ettertid er at man gjerne kunne ønsket å få intervjuet flere mellomledere, og kanskje flere på nederste nivå. Det er ikke alltid like lett å vite det beste utvalget før undersøkelsene har startet, og i en tidsbegrenset oppgave, så må man gå videre med det man har valgt. Når det kom til hvordan man kom i kontakt med utvalget, så var dette basert på flere faktorer. Veileder hjalp til med å finne kontaktinformasjon til noen respondenter og en av respondentene var fra eget nettverk. I tillegg ble det gjort søk på nettsiden «Linked In», og bedrifters egne nettsider for å finne aktuelle kandidater. Det skal sies her at respondentene er ikke knyttet til noe spesifikt område og har Norge som sted for valg av utvalget.

### ***3.5.1 Respondentene***

På grunn av at de ulike respondentene har ulike stillinger som har betydning for svarene de gir, så er det naturlig å lage fiktive kjennetegn for å kunne presentere de. På grunn av personvern vil det her bli bruk tall for å kunne gjenkjenne hvem som sier hva, i tillegg så vil alder være en omtrentlig alder som er avrundet slik at det ikke er spesifikt. Det vil være generaliserte stillinger som enten er tekniskstilling eller støttefunksjon stillinger. Med dette så menes det at støttefunksjons stillingene består av stillinger som har ansvar når det kommer til administrative oppgaver, kommunikasjon, lønn, menneskelige ressurser og andre lignende oppgaver (Martinsen, 2019). Tekniske stillinger er basert på stillinger som har et bestemt fagområdet eller teknologiske områder som blant annet ingeniør, IT-arbeid, mekaniker og elektriker.

Når det kom til valg av stilling titlene til respondentene, så var ikke det noe som ble fokusert på, og her ble det kun tatt stilling til hvilken nivå kvinnene stod i for å vurdere om de var aktuelle eller ikke. Her var det helt tilfeldig at topplederne hadde støttefunksjonsstillinger og at mellomlederne og den ansatte hadde teknisk stilling. Det at alle topplederne stod i støttefunksjonstilling er en svakhet ved utvalget, men det var som nevnt ikke fokusert på hvilken stilling topplederne hadde, så lenge de ønsket og hadde mulighet til å delta. Det at alle hadde støttefunksjonsstillinger kan heller være med å si noe om at det kanskje er mange kvinner i maritim bransje som står i slike stillinger på høyere nivå.

Det blir også nevnt utdanningsnivå i form av om de har fagbrev, bachelorgrad, mastergrad eller doktorgrad. Respondent 2 hadde ingen konkret grad, men hun har tatt noen fag som ikke resulterte i en spesiell utdanning. Når det gjelder type bedrift respondentene arbeider i, skilles det mellom produksjon eller rederi. Dette er igjen for å generalisere og anonymisere respondentene, men her vil produksjonsbedrift være en maritim bedrift som leverer system, deler eller lignende til den maritime bransjen. Rederi er de bedriftene som driver med skip, rigg eller andre maritime fartøy.

Kjønnsdeling står ikke i tabellen fordi de ulike respondentene hadde ulik kunnskap om kjønnsdelingen i egen bedrift på de ulike nivåene, men alle bedriftene hadde en lav kjønnsdeling på ansattnivå, mens på mellomleder og toppledernivå økte tallet hos noen.

Respon- dent	Alder	Barn	Ledelsesnivå	Stillingstype	Utdanning	Type bedrift
1	50	Ja	Toppleder	Støttefunksjon- stilling	Bachelorgrad	Produksjon
2	55	Ja	Toppleder	Støttefunksjon- stilling	Ingen grad	Rederi
3	40	Ja	Toppleder	Støttefunksjon- stilling	Mastergrad	Produksjon
4	45	Ja	Toppleder	Støttefunksjon- stilling	Mastergrad	Rederi
5	25	Nei	Ansatt	Tekniskstilling	Fagbrev	Produksjon
6	50	Ja	Toppleder	Støttefunksjon- stilling	Mastergrad	Produksjon
7	40	Ja	Mellomleder	Tekniskstilling	Doktorgrad	Produksjon
8	45	Ja	Mellomleder	Tekniskstilling	Doktorgrad	Produksjon

Tabell 1: Presentasjon av respondentene

### 3.5.2 Etske hensyn

Når man gjennomfører kvalitativ forskning, spesielt intervjuer, så gjelder det å tenke på det etiske hensynet man har som forsker. Man skal ikke få respondentene til å føle seg presset eller invadert, og man skal gi rom for at respondentene skal føle tillit til forskerens motiver (Malterud, 2017). Etske problemstillinger som dukker opp i en forskningsprosess er flere. En av de første tingene som ble gjort i prosessen med å utføre metoden var å gå gjennom personvernregler og hvordan man skal behandle personopplysninger. Det ble fort laget et informasjonsskriv som inkluderte rettigheter, formål, hvordan trekke samtykket sitt, sikring av konfidensialitet og at det er helt frivilling å delta. Det ble nevnt hva som ville bli spurt om i korte trekk og informasjon om at det ville bli tatt lydopptak. Det ble signert et samtykkeskjema fra alle intervjuobjektene før det ble avtalt et møte. Når det kommer til lydopptaket, så var dette på en annen enhet enn transkriberingen. Transkriberingen inneholdt fabrikkerte navn, der listen på kodenavnene var på en annen enhet igjen. Dermed ble det tatt stort hensyn til personvern og det ble gjort flere tiltak for å passe på at det ikke skal være enkelt å gjenkjenne personene som ble intervjuet (Kvale & Brinkmann, 2022).



For å ta hensyn til personvernet til respondensene når de presenteres i oppgaven, så har det blitt satt opp tall for identifisering, avrundinger av alder og generalisering av stillingene de har. Alt dette er for å ivareta personvernet til respondentene slik de ikke skal kunne kjennes igjen. I tillegg er de analytiske tekstene som blir presentert i funn, endret på i liten grad, men slik at det ikke er informasjon som kan gjenkjenne respondensene. Her er det for eksempel fjernet navnet på bedriften dersom dette nevnes og de analytiske tekstene er skrevet om til bokmål for å skjule identiteten til respondentene.

### **3.6 Gjennomføring av dybdeintervju**

Først ble det laget en oversikt over hvem som kunne være aktuelle å spør om å delta i undersøkelsen. Her ble begrepet toppleder utvidet til de som er på toppen av sin egen gren og som videre er med på å skape en toppledergruppe. Det var på grunn av at det ville vært vanskelig å få tak i nok datamateriell, dersom det kun skulle intervjues den øverste lederen i en bedrift innenfor maritim bransje. Det er få kvinner som utgjør den øverste leder i maritim bransje, som gjorde at det ikke ville vært aktuelt. Dette ville igjen gjøre at personvernet ville vært vanskelig å følge opp siden det ville vært få å velge mellom. Dermed ble utvalget større ved å inkludere de som for eksempel er «HR Direktør», eller «Head of Sales». På denne måten var det enklere å finne kvinner, i tillegg til at de er med på å skape toppledergruppen i sin bedrift. Det ble gjennomført research på temaet, i tillegg ble det laget en intervjuguide. Informasjonsskriv og samtykkeskjema ble laget før det ble sendt ut noen mail. Det var ønskelig å ha alt klart, slik man kunne være fleksibel dersom noen ønsket å stille til intervju kjapt.

Intervjuene hadde en semi-struktur, og det ble tatt utgangspunkt i intervjuguiden under hvert intervju, men spørsmålene kunne variere ut ifra respondentens egne erfaringer. Det var ønskelig for å kunne personifisere spørsmålene til hver respondent og for å kunne få mest mulig ut av intervjuene. Selv om strukturen på intervjuene var semi-strukturerte, så hadde man likevel en god intervjuguide som kunne følges dersom respondenten ikke hadde så mye å si utenom det som ble spurt om. Dette kan være en av fallgruvene til denne intervjustrukturen dersom man ikke har en god plan i forkant (Myers, 2020).

Videre ble det sendt ut e-post som forklarte hva masteroppgaven ville handle om, problemstillingen, forskningsspørsmålene og informasjon om personvern, etikk og hvordan intervjuet ville foregå i korte trekk. Dette ble sendt til flere kvinnelige toppledere, og her kom det fort inn flere svar. Deretter ble informasjonsskriv sendt ut med mer informasjon som man kan se i vedlegg 2. Videre ble det skrevet under på samtykkeskjema. Når det var gjort var det tid for å lage en avtale om når og hvor intervjuet skulle foregå. Her var det opp til respondenten om hva de ønsket, det ble tilbudt at jeg kom til dem eller teams. Her var det noen som ønsket å ha intervjuet over teams, mens andre ønsket å ha det i person. De intervjuene ble gjennomført på teams var på grunn av at det var dette som passet best enten på grunn av avstand eller andre grunner.

Intervjuene startet med at jeg introduserte meg selv og masteroppgaven min. Videre gikk vi over til generelle intervju spørsmål, som bosted, alder, barn, utdanning og kompetanse. Dette var viktig for å videre kunne trekke sammenhenger senere. Det ble spurt om tidligere arbeidsplasser, stillinger og hvor lenge de hadde stått i de ulike stillingene. Det var for å kunne se helheten i karriereveien deres. Det ble spurt om de hadde møtt noe motstand i karriereveien, og her spesielt på det siste karrieretrinnet, som var topplederstillingen.

På intervjuene med mellomledere og ansatte, så ble her spurt om de hadde opplevd motstand både for å komme seg i den stillingen de har, men også om de sliter med å jobbe seg oppover i bedriften. Herfra var det litt variert hvilke spørsmål som ble stilt, i forhold til om de hadde møtt motstand eller ikke. Dersom de ikke hadde møtt noe motstand, så ble det likevel spurt om de visste om andre som var i deres situasjon og som hadde møtt motstand, og hvorfor de tror at enkelte kvinner møter motstand på veien til topplederstilling. Under gjennomførelsen av intervjuene holdt man seg nøytral som planlagt, men likevel ble det vist forståelse for deres opplevelser og tanker, ettersom noe av det enkelte delte var personlig. Avslutningsvis ble det alltid spurt om de hadde noe å legge til, og i etterkant av alle intervju ble det spurt hvordan de opplevde intervjuet, og alle svarte at det opplevde det som hyggelig eller bra.

### **3.7 Transkripsjon**

Når man gjennomfører transkribering fra et muntlig intervju til skiftelig tekst, så er dette en måte å transformere fra en form til en annen.

Det kan være vanskelig å få ført over et muntlig intervju til en skiftelig transkribering, men her gjelder det å holde på essensen i forhold til hva som blir fortalt. Man må huske på at transkriberingene ikke bare er tekst, men heller se på det som levende samtaler (Kvale & Brinkmann, 2022). Måten ting blir sagt på kan ha en betydning for hvordan det videre oppleves.

For at man skal kunne transkribere i etterkant av intervjuet, så ble det tatt lydopptak med samtykke, i tillegg ble det gjort notater på iPad. Etter intervjuet ble det transkribert fra lydopptak til tekst rett etter intervjuene slik at alt enda var friskt i minne. Det var til stor hjelp, og dette ble gjort under hvert intervju. Med hensyn til personvern var det jeg selv som gjennomførte transkriberingene. Det ble gjort for at man kan få oppleve intervjuet en gang til og at man allerede her kan gjør seg opp tanker om analyser som blir gjort senere (Kvale & Brinkmann, 2022). Her ble det transkribert så likt som mulig, men det ble fjernet litt fyll ord som var gjentakende. Transkriberingen ble også utført på bokmål for videre å gjøre det enklere å arbeide med, men og for å beskytte personvernet, ved å anonymisere dialektene til respondentene.

### **3.8 Analyse**

Etter transkriberingen ble det videre gjennomført en analyse av dette. En analyse vil hjelpe å få mening i transkriberinger og hente ut viktig informasjon (Myers, 2020). Analyseringen av transkriberingene vil bestå av å dele de inn i mindre elementer for å videre kunne en helhet i dataen som er samlet inn (Kvale & Brinkmann, 2022). Transkriberingene besto av omtrent 18 sider per intervju, i tillegg til at det var gjennomført åtte intervju. Dermed var det nok av råmaterial å behandle. Koding er en fremgangsmåte for å analysere den innsamlet dataen, som handler om at man har kategorier som man plasserer relevant data i (Myers, 2020).

For å kunne analysere datainnsamlingen på en systematisk måte, så vil det i denne oppgaven bli brukt en systematisk tekstkondenserings metode (Malterud, 2017). Det er en måte å analysere kvalitativ data på som blir forkortet til STC, som står for «Systematic Text Condensation» (Malterud, 2017). STC består av fire trinn. Først er det viktig å få et helhetsinntrykk av det som er samlet inn. Videre må man identifisere meningsdannede enheter, og i trinn tre må man abstrahere innholdet man finner i de ulike meningsdannende enhetene. Siste trinn er å lage en betydning i alt dette (Malterud, 2017).

### **3.8.1 Foreløpige tema**

For å kunne komme med foreløpige tema, så ble alle sidene med først transkribering først lest over og gjennomgått. Det er viktig at man på det første trinnet skaper seg et helhetsinntrykk over rådataen som er samlet inn og at man benytter fugleperspektiv når man går gjennom dette (Malterud, 2017). Når det ble lest gjennom, så ble det gjort noen notater underveis på Ipad, men det ble ikke systematisert i denne fasen. Etter hver transkripsjon som ble lest gjennom, så ble det notert ned noen foreløpige tema som kunne være relevant. Dette varierte litt fra de ulike intervjuene i forhold til hvilket tema som passet. Her ble det blant annet notert ned foreløpige temaer som «kjønnsdeling» «tiltak i bedriften» «Opplevelse av glasstak teorien», «Kjønnsdiskriminering» og «Seksuell trakassering».

### **3.8.2 Koding**

Koding er en måte å knytte datamaterialet som ble samlet inn opp mot ulike koder. Her må man først gå gjennom transkriberingene, før man videre kan man benytte hjelpemidler som «kode og hente programmer» for å hente frem ulike utsagn og avsnitt for videre behandling (Kvale & Brinkmann, 2022).

I trinn to som handler om meningsbærende enheter skal datamaterialet som skal brukes organiseres og bli sett nærmere på. I dette trinnet vil man bruke de foreløpige temaene som ble laget i første trinn, og bruke det til å sortere datainnsamlingen og lage koder (Malterud, 2017). Her ble teksten gått gjennom grundig og nøye på en systematisk måte som gjør at viktig informasjon blir hentet ut. Her ble det valgt ut data som var relevant for oppgaven og som kunne gi nyttig informasjon. Det ble tatt med heller litt for mye tekst akkurat i dette trinnet, enn for lite ettersom det skal snevres inn mer senere. Det ble etter hvert naturlig å lage kategorier som er med på å knytte tekstbitene sammen. Her ble det brukt følgende kategorier: kjønnsdeling, glasstak teorien og diskriminering. Grunnen for at det ble tre kategorier er får det første at det var kun disse tre gruppene som var relevante, men det er viktig å ikke ha for mange kategorier på grunn av at omfanget blir for stort og uoversiktlig (Malterud, 2017). I utgangspunktet ble det valgt fire kategorier, men ene ble fjernet på grunnlag av manglende relevans.

### **3.8.3 Kondensering**

Trinn tre handler om selve kondenseringen. Her skal man bruke det som ble gjort i trinn to, for å videre kunne identifisere og kode de meningsbærende enhetene. Her blir de datamaterialet som har blitt tatt med videre sortert i de tre kategoriene som ble laget (Malterud, 2017). Kategoriene som ble laget i trinn to gjorde det videre mulig å lage subgrupper som dekket alle de viktige meningsbærende enhetene. Her ble det laget mellom to til fem subgrupper for de ulike kategoriene. Når man benytter systematisk kondensering, eller STC som det også kalles, så er det under trinn tre viktig å lage et kondensat, altså et kunstig sitat (Malterud, 2017). I kondensatet blir det brukt «jeg» form for å representere respondentene og deres svar. Kondensatet er en sammenfatning av datamaterialet som tar viktig informasjon fra meningsbærende enhetene og gjør dette mer generelt. Her vil det bli laget en rekkefølge som gir mer mening og dersom flere sier det samme, så vil det bli tatt et valg ut ifra hvilken som har best formidling (Malterud, 2017). Her ble det dermed laget en mer generelt tekst basert på meningsbærende enhetene, men som likevel får med seg essensen i hva respondentene har fortalt. Etter dette er gjort så har man her et kondensat som videre brukes til det siste trinnet.

### **3.8.4 Sammenfatning**

Det siste trinnet er syntese og her skal kondenseringen bli til beskrivelser, begreper og resultater. Her var det et ønske å holde seg lojal til det respondentene hadde sagt og likevel ta ansvar for egen rolle som fortolker (Malterud, 2017). Ting som kunne gjenkjenne respondentene ble generalisert for å ivareta personvern. Det ble markert ut visse deler av sitatene, også kalt gullsitat, og dette var sitater og konkretiserte funnet i sitatet (Malterud, 2017).

Det ble gått gjennom om plasseringene til sitatene passet inn i kategoriene og subgruppene, og her ble noen flyttet litt om på, men det var stort sett plassert godt første gangen. Her ble det tydelig sett at kategorien «arbeidsmiljø» som inneholdt to subgrupper fint kunne fjernes. Det tilføyde ikke noe relevant informasjon til oppgaven, og informasjonen som var på «holdninger på arbeidsplassen» var mer naturlig under andre subgrupper. Dermed ble de få sitatene som var plassert her flyttet til subgruppen «egne opplevelser» og «stereotyper og fordommer».

De ulike respondentene sine sitat hadde et kodeord på slutten som representerte at det var de som hadde sagt det. Det ble gjort for å holde oversikt over hvilken respondent som fortalte hva, for å kunne forsøke å trekke konklusjoner senere.

### **3.9 Validitet og reliabilitet**

Man kan ikke gjennomføre en masteroppgave uten at man har et fokus og et ønske om å ha god validitet og høy reliabilitet. Det ble tidligere i kapittelet tatt for seg etikk, mens denne delen vil fokusere på validitet og reliabilitet.

#### **3.9.1 Validitet**

Validitet handler om å vurdere gyldigheten til kunnskapen som blir presentert, og her må man stille seg selv spørsmål om relevansen til både problemstillingen som er satt, datainnsamlingen som er gjort, teorien som er brukt og hvordan man analyserer og presenterer funnene som blir gjort (Malterud, 2017). Validitet er en vesentlig faktor når det kommer til å vurdere relevansen for undersøkelsen. Det kan være en måte å vurdere gyldighet eller holdbarhet på, der man kan se om man har klart å få gyldige resultater basert på det man ønsket å undersøke (Grønmo, 2024). Det ble både stilt kritiske spørsmål til seg selv, men og under samtale med veileder. Veileder har under hele prosessen vært en god støttespiller for å kunne stille både gode og dumme spørsmål til, men hun har og hatt ett annet perspektiv enn meg, som har kommet godt til nytte når man skal ha en god validitet i oppgaven ettersom hun kanskje ser noe som ikke ble sett i første omgang av en selv (Malterud, 2017). Det var for å sørge for at man stilte riktig spørsmål i forhold til problemstilling, at teorien som ble bruk var av relevansen og at man analyserer og presenterer funnene på en saklig og riktig måte.

Det ble på forhånd undersøkt mye av den informasjonen som allerede ligger ute om glasstakteorien, i tillegg til andre supplerende teorier som var verdt å se nærmere på. Under intervjuene så ble det tydeliggjort flere ganger før, under og etter intervjuet hvordan personvernet skulle bli tatt vare på, at samtykket kunne trekkes når som helst, informasjon om konfidensialitet og etikk. Dette gjorde at respondentene følte seg trygge og ville dele mer.

Dersom det var ulike svar som respondenten sa som kunne være uklare, så ble dette fulgt opp med spørsmål i etterkant for å bekrefte eller avkrefte formålet med uttalelsen, eventuelt ble det spurt om å utype mer. Som intervjuer oppførte man seg objektivt, slik at man heller ikke skulle påvirke svarene.

### **3.9.2 Reliabilitet**

Reliabilitet handler om hvorvidt man kan gjøre samme undersøkelse flere ganger, og få samme resultater. Dersom funnene varieres fra undersøkelse til undersøkelse, så vil det her være lav reliabilitet (Svartdal, 2020). Reliabilitet er viktig for å få et riktig resultat, og her man først se på hvordan dette ble tatt hensyn til under transkriberingen. Dersom man skal ha god reliabilitet så må det ikke endres på det som faktisk ble sagt og ment under intervjuet når man transkriberer (Kvale & Brinkmann, 2022). Her ble det transkribert selv for å kunne holde reliabiliteten høy. Transkriberingen ble transkribert relativt ordrett, og kun doble fyll ord ble fjernet under selve transkriberingen. Det ble brukt tegn for å beskrive en lang pause, og det var høy fokus på å holde transkriberingen så riktig som mulig.

Noe som kan svekke reliabiliteten i denne oppgaven, er at det kun er utført åtte dybdeintervjuer, og at reliabiliteten kunne vært sterkere om man hadde intervjuet flere ettersom man ville hatt større datagrunnlag. I tillegg kunne det i en større oppgave blitt inkludert et større utvalg, og dersom man hadde hatt med menn i utvalget, så ville man kanskje fått et annet resultat. Det samme gjelder dersom man hadde hatt mulighet til å intervjuer flere på ansattnivå og mellomledelse nivå. Det er mulig at resultatene ville være klarere og mer pålitelig dersom innsamlingen hadde vært større. Det skal og sies at dersom man intervjuer forskjellige mennesker, så vil man så klart få forskjellige svar. Men dersom man hadde utført denne forskningen en gang til, så ville man fått relativt like resultater.

Dette åpner opp for at andre kan gjør lignende undersøkelser, eller bygge videre på denne dersom det er ønskelig. Å ha en god reliabilitet har vært viktig i denne oppgaven, og det har vært høyt fokus på å gjøre oppgaven på en etisk og korrekt måte.

## 4.0 Resultater

I dette kapittelet vil oppgaven ta for seg resultatene fra intervjuene. Det er delt inn i tre ulike kategorier som består av kjønnsdeling, glasstak teorien og diskriminering. I tillegg er det flere subgrupper under de ulike kategoriene som man ser i tabell 2. Videre vil resultatene bli gått gjennom basert på kategoriene, og her vil det bli presentert analytiske tekster og gullsiter. I noen subgrupper vil det være flere en ett sitat i gullsitatet, og dette er for å få frem flere side eller for å underbygge hva respondenter mener. På grunn av at det er relevant å få med seg hvilken av respondentene som har sagt hva, så vil de presenteres i form av «respondent 1» eller «respondent 8» i de analytiske tekstene. Det er basert på at bakgrunnen til respondenten er relevante for svarene som kommer frem og for videre å kunne drøfte dette senere.

<b>KATEGORI</b>	<b>SUBGRUPPER</b>
Kjønnsdeling	Toppledernivå Mellomledernivå Ansattnivå og generell kjønnsbalanse i bedriften Generelt om kjønnsdeling Tiltak
Glasstak teorien	Egne opplevelser Andres opplevelser Tanker om teorien
Diskriminering	Stereotyper og fordommer Seksuell trakassering

Tabell 2: Resultat av kategorier og subgrupper

### 4.1 Kjønnsdeling

Denne kategorien sier noe om hvordan kjønnsdelingen i bedriften er på de ulike nivåene som er toppleder, mellomleder og ansattnivå. Det er inkludert i denne kategorien hvordan respondentene selv opplever kjønnsdelingen og hvordan de ansatte har vist utrykk for misnøye eller tilfredshet ved skeiv kjønnsdeling.



Det er også tatt inn innspill som tar for seg generelle spørsmål om kjønnsdeling, i tillegg til om bedriften har noen tiltak for å få jevnere kjønnsdeling dersom det er ønskelig for bedriften.

#### ***4.1.1 Toppledernivå***

Fire av åtte responderende fortalte at kjønnsdelingen lå på omtrent 30 prosent. I tillegg ble det fortalt at man ligger på alt mellom 20 prosent til 50 prosent basert på utskiftninger, mens enkelte av respondentene står alene som eneste kvinnen på toppledernivå. Her ble det stilt spørsmål om hvordan kjønnsdelingen i topplederstillingene i deres bedrift er.

Respondent 1 fortalte at på toppledernivå i deres bedrift er hun eneste damen. Hun sier at det kan være på grunn av at de har lav turnover på leder- og toppledernivå. Videre forteller respondent 6 at de var oppe i 50 prosent kvinner og menn i toppledergruppen, men dette varierte fra 20 prosent til 50 prosent ut ifra ulike perioder. Respondent 3 fortalte at bedriften ligger omtrent på 30 prosent kvinner i toppledergruppen, og her kunne både respondent 2, 4 og 7 kjente seg igjen i den omtrentlig prosent på 30. Dermed ser man at kjønnsdelingen på toppledernivå varierer fra 15 til 50 prosent, alt ettersom hvem du spør. Lav turnover kan være en viktig faktor dersom det er lav kvinneandel i topplederstillingene, som respondent 1 forteller om. Derimot kan man se at respondent 6 forteller at de har høy turnover, og dermed endrer prosenten seg mye.

Videre ble det spurt om respondentene hadde noen tanker om hvorfor kjønnsdelingen var slik som den er når det gjaldt topplederstillinger. Her svarte Respondent 3 at hun mener at kjønnsdelingen kanskje består av tilfeldigheter, og spesielt på økonomisegmentet, så sier hun at det like gjerne være kvinner som en mann, og at det gjelder alle stillinger.

Hun kommer med et eksempel om en prosjektsjefstilling, der det er typisk at aktuelle kandidater for den stillingen kommer fra bygge- og anleggsbransjen og bygge- der anleggsbransjen er stort sett mannsdominert. Det å kunne klare å sikre seg de få ledende rollene i bygge- og anleggsbransjen på kvinnesiden i prosjektledelse og prosjektsjef roller, er nok vanskelig å finne, dersom man skulle vært selektiv på kvinnefronten. Her tror hun det hadde vært vanskelig og fra hennes tidligere erfaringer med rekrutteringsprosesser, så ser hun at det ofte ikke er kvinner som søker.

Gullsitat:

*«Jeg vil si at kjønnsdelingen kanskje består av tilfeldigheter, og at kvinner kan få samme stillingene som menn kan. Fra erfaring kan man heller se at kvinner ofte ikke søker på mannsdominerte jobber.»*

Respondent 3 mener at kvinner og menn har samme muligheter, og at kvinner ikke søker på såkalte mannsdominerte yrker som prosjektlederstilling.

#### **4.1.2 Mellomledernivå**

I denne subgruppen ble det spurt om hvordan kjønnsdelingen på mellomledernivå er i deres bedrift. Respondent 5 forklarer at hun opplevde at det var flere kvinner innenfor stillinger som er typiske støttefunksjonsstillinger og at det var mer kvinner som satt i stillinger som var innenfor HR og Markedsføring, slik at det var mest kvinner i støttefunksjonsstillinger. Respondent 6 forteller at bedriften hennes lå på omtrent 30 prosent kvinner i mellomlederstillinger, mens respondent 7 forteller om en lavere prosent enn respondent 6, som er ligger på 12 til 13 prosent damer i operasjonelle lederstillinger. Her kan man se at respondent 5 forklarer om egne opplevelser i forhold til hvilke stillinger kvinnene gjerne hadde i mellomledernivå, i tillegg blir man presentert med to ulike prosent fra respondent 6 og 7.

Gullsitat:

*«Det var flere kvinner som satt med stillinger innenfor HR og Markedsføring, så det var mest kvinner i støttefunksjonsstillinger. Jeg tror ikke det var så mange som hadde med prosjektledelse og slike tekniske stillinger.»*

#### **4.1.3 Ansattnivå og generell kjønnsbalanse i bedriften**

Det var viktig å se på hvordan kjønnsdelingen lå i forhold til ansattnivå, og hvordan kjønnsdelingen generelt i bedriften var. Her ble det spurt om hvordan kjønnsdelingen var på ansattnivå og generell i bedriften.

Både respondent 1 og respondent 6 forteller om en lav prosentandel av kvinner på 12 til 13 prosent, her forteller respondent 1 at på grunn av at de er i en maritim bransje, så er ikke rekrutteringsgrunnlaget der, men at det er ønskelig å få inn flere kvinner, spesielt på ansattnivå siden kjønnsdelingen er dårligst der. Hun forteller om viktigheten med å få inn damer i typiske mannsdominerte yrker for å skape et bedre arbeidsmiljø både for menn og kvinner. Respondent 4 forteller om en lavere prosentandel enn det respondent 1 gjør. Bedriften har en kvinneandel på mellom 2 til 3 prosent, og at det er her ønskelig å få inn flere kvinner i bedriften. Respondent 7 forteller om en høyere prosentandel enn respondent 1, 4 og 6 som er på omtrent 20 prosent kvinner i bedriften. Respondent 8 sier her at hun på et punkt var eneste damen på sin avdeling, før det etter hvert kom flere kvinner inn. Her blir det fortalt om at i typiske støttefunksjoner som HR og lønn, så har man flere damer, mens i teknologifokuserte jobber, så finner man færre damer.

Gullsitat:

*«På ansattnivå har vi rett under 12 prosent kvinner. Vi er i maritim bransje og rekrutteringsgrunnlaget er rett og slett ikke der, men det er ønskelig å få inn flere kvinner. Spesielt på ansattnivå ettersom kjønnsfordelingen er dårligst der. Man ser at når man får inn kvinner, så oppfører mennene seg mer og de passer faktisk litt mer på hva de sier eller hvordan de oppfører seg. De mjukner rett og slett mer opp.»*

#### **4.1.4 Generelt om kjønnsdeling**

Under subgruppen generelt om kjønnsdeling det det først spurt om hvorfor respondentene at kjønnsdelingen er skeiv innen maritim bransje. Her forklarer respondent 2 at den maritime bransje har tradisjonelt sett vært mannsdominert, og at det er mye tidligere sjøfolk som blir videre ansatt i stillinger på land. Dette kan være med på å opprettholde en høy mannsandel innen maritimbransje forteller hun. I tillegg forteller hun at hun opplever at man gjerne ansetter folk som man kjenner seg igjen i, og at dette igjen kan være en annen årsak for skeiv kjønnsdeling. Respondent 4 kommer med lignende tanker om den skeive kjønnsdelingen som respondent 2 forklarer.

Respondent 4 forteller at i en rekrutteringsprosess, så vil man kanskje føle et felleskap med andre som er lik deg selv, og at menn gjerne velger menn, og kvinner gjerne velger kvinner. Det kan igjen være med på å opprettholde kjønnsdelingen ettersom den allerede er skeiv. Hun sier at hun ikke tror man er klar over dette selv og at man ikke gjør det bevisst. En annen årsak hun forteller om er at den som rekrutterer kanskje vil tenke på hvem som vil passe inn i den gruppen som allerede befinner seg der, og at en kvinne kanskje vil røre opp i miljøet.

Videre ble det spurt om hvorfor respondentene tror at der er færre kvinner både som jobber og som har topplederstillinger i maritim bransje. Respondent 1 sier at det ikke er noe i veien for at kvinnelige ingeniører for eksempel kan ta lederstillinger, men at dette igjen må passe til kvinnens ønsker, ambisjoner og kvalifikasjoner.

Respondent 4 forteller derimot om at man er avhengig av å ha en mann eller annen hjelp som er villig til å hjelpe til på hjemmebane dersom man skal klare å få topplederstilling, og at kvinnen må vær villig til å tre ut av hjemmebane og ikke vær like deltakende der. En annen ting som blir nevnt er at maritim bransje ofte inneholder turnusarbeid, og at turnusarbeid kan være en årsak for lav deltakelse fra kvinnene. Her sier hun at det kan være at kvinner ikke vil eller blir frarådet i å gå inn i stillinger som krever turnusarbeid. Det blir reflektert rundt at det er et arbeidsmiljø ute på sjøen som er ganske tøft. Hun forteller at det lavere kvinneandel i tekniske miljø eller operasjonelle miljø på land, som igjen kan forklare en lavere kvinneandel innen maritimbransje. Det vil gjør at de som jobber på sjøen eller på ansattnivå har mulighet til å stige i gradene, som igjen utgjør en høyere mannsandel i topplederstillingene. Det blir nevnt at det er mulig at man i rekrutteringsprosessen ikke er gode nok til å tiltrekke kvinner.

Respondent 5 tror det er mange mørketall over kvinner som møter utfordringer på arbeidsplassen, som igjen gjør det vanskelig å stå i stillinger som er mannsdominert. Dette sier hun både kan ha med at det er vanskeligere for en kvinne å få samme respekten som en mann umiddelbart får. I tillegg blir det fortalt om at arbeidskulturen på en båt eller rigg kanskje ikke er enkelt for en kvinne, og at dette er noe bedriften burde anerkjenne.

Det ble undersøkt om det var et ønske fra bedriftene sin side å få en likere kjønnsdeling. Respondent 5 forteller om at en skeiv kjønnsdeling hadde gått fint for mange av de på som jobbet på gulvet, dersom bedriften hadde tatt problemer som oppstår med alvor. Respondent 8 gir antydning til at det er ønskelig å få inn flere damer.

Gullsitat:

*«Når jeg tenker på den maritime bransjen så består dette av blant annet skipsdrift, fiskeri, båtbygging og skipsdesign. Her kan man se at dette er typiske tekniske stillinger man trenger til å operere fartøy, og her er det er nesten bare menn, og for noen år siden, så er det tradisjonelt at det har vært helt mannsdominerte stillinger. I rederiene, så er det sånn at det er mye tidligere sjøfolk som blir ansatte i stillinger på land, også er det litt sånn at det er man ansett folk som man kjenner seg igjen i, altså folk ansetter folk som likner på seg selv.»*

*«Hvis du som kvinne er villig til å forsøke å tre ut av hjemmebane og ikke være så deltakende der, enten ved at du har en mann som er villig til å gjøre det eller at du får hjelp, så kan du nok få topplederstillinger.»*

#### **4.1.5 Tiltak**

Under tiltak ble det spurt om bedriftene hadde noen ønske om å få inn flere kvinner og om de hadde noen tiltak for å få dette til å skje. Både respondent 1, 2 og 6 forteller om at når det kommer til tiltak, så handler dette om å starte på ungdomsskolenivå. I tillegg kan det være lurt å være bevisst på bildebruk og vise frem at kvinner og kan gjør denne jobben.

Respondent 3 forteller at de har ingen tiltak eller preferanser under en rekrutteringsprosess, men at de har likevel et ønske om en fin kjønnsbalanse på grunn av at dette har positiv virkning på arbeidsmiljøet. Respondent 5 forteller bedriften snakket høyt om ønsket om å få inn flere kvinner, men at de ikke tok ansvar eller tiltak for at kvinner skulle føle seg trygge på jobben. Respondent 7 forklarer at den maritime bransjen er muligens en konservativ bransje, og at her gjelder det for bedriftene å være en attraktiv arbeidsgiver for unge for å i det heletatt være en aktuell arbeidsgiver. Hun forklarer at man burde forsøke å finne kvalifiserte søkere av begge kjønn, i tillegg til utlysningstekster som er nøytrale for kjønns mangfold og mangfold generelt.

Gullsitat:

*«Når man snakker om tiltak så går dette helt ned på ungdomsskolenivå. Når jeg legger ut annonser for lærlingstillingen vår på sosiale medier, og da bruker vi litt bevisst bilder av jenter. Det er dette med å være litt oppmerksom på at jenter og kan gjør dette. Her handler det om å være med på å bryte ned noen fordommer. Og når det kommer til ulik interesse basert på kjønn, så vet man faktisk ikke om man har interessen av det før man har prøvd.»*

*«Bedriften snakket veldig høyt om dette med at de ønsket å ha inn flere damer. Men så følte jeg ikke at bedriften tok det ansvaret som krevdes for å ha dame i en maritim bedrift og de gjorde ingen tiltak for at damer skulle føle seg trygge på jobb, og at damer skulle ønske å jobbe der.»*

## **4.2 Glasstak teorien**

Glasstak teorien er hoved essensen i oppgaven, og her ble det fokusert på respondentenes egne opplevelser, andres opplevelser, tanker om teorien og stereotyper og fordommer. Denne delen tar for seg tanker og opplevelser om forskjellene mellom kvinner og menn, ubehagelige opplevelser og hendelser på arbeidsplassen og egne opplevelser i møte med å komme seg opp i bedriften. Her er det noen som har møtt glasstak teorien, mens andre har ikke møtt på den.

### **4.2.1 Egne opplevelser**

Respondent 1 kan fortelle at hun selv ikke har møtt på glasstak teorien og at hun alltid har følt seg godt tatt imot og velkommen i arbeidslivet. Respondent 2 kan derimot fortelle om en litt annen opplevelse der kvinner blir holdt utenfor når det kommer til deltakelse utenfor hjemmet. Her blir det tatt opp at menn oftest ikke har noe problem med overtid eller reising, mens at dette ikke er like enkelt for kvinner. Videre forteller hun at glasstaket kan være en kombinasjon på at man ikke får tilbudet, men at kvinner ikke tørr å søke på stillinger dersom man selv føler at man ikke har den kompetansen man trenger. Egne opplevelser som respondent 2 kommer med er at hun selv har blitt utnyttet med at en mann har tatt æren for en jobb hun har gjort, og hun sier hun ikke er alene om dette.

Hun forteller at det ofte oppleves i møter at menn betviler faglig innspill man kommer med, til tross for at det er ditt fagområdet, og at her vil ofte mannen dobbeltsjekke med en annen mann for å være sikker på at det er rett, selv om det kun var kvinnen som hadde fagområdet for å bevare problemstillingen.

Også respondent 3 og respondent 6 har opplevd enkeltsituasjoner som ikke er greie. En opplevelse respondent 3 beskriver var at hun var synlig gravid som jobbsøker. Her kom hun videre til intervju, men her ble hun ikke valgt videre. Likevel forteller hun at hun forstår valget, ettersom hun ville vær ute i permisjon ikke lenge etter oppstart. Respondent 6 har og møtt på utfordringer med å ikke få jobber på grunn av graviditet.

Respondent 4 forteller at hun har sett andre kvinner gå ut i mediene og fortalt at denne glasstak teorien bare er tull, men hun tenker at de kvinnene som mener det kanskje har vært heldige å ikke møtt på den. Hun har selv derimot ikke møtt på glasstak teorien for å komme i topplederstillingen hun har i dag, men hun presiserer her at hun har en typisk støttefunksjons stilling og at hun ikke er i den operasjonelle delen av bedriften, og dette har mye å si mener hun. I tillegg hadde hun ingen konkurranse med menn for å få den stillingen hun har i dag. På en tidligere arbeidsplass ble det opplevd en følelse om at det var lettere å stige i rangstigen dersom du var mann, basert på at det i hovedsak var menn som klarte å jobbe seg oppover.

Respondent 5 forteller ikke om direkte opplevelser om glasstak teorien, men likevel om vanskeligheter fra å gå fra ansattnivå til mellomledelse. Her var det arbeidsmiljø og seksuell trakassering som gjorde det utholdelig å stå i stillingen lenger.

Hun forteller at det var en mulighet at man ville stå i samme situasjon selv om man kom seg til en mellomlederstilling. Det var ikke kun hun som opplevde dårlige situasjoner, men også andre kvinner. Det kom på et punkt der flere kvinner gikk videre opp i organisasjonen for å varsle om hendelsene og bedriften sa de skulle ta tak i de problemene som var, men dette skjedde aldri. Dermed forstår respondent godt at kvinner ikke kommer seg til lederstillinger, på grunn av at de faller fra før de kommer seg dit.

En nylig rekrutteringsprosess som respondent 7 forteller om, så kan man se tydelige tegn til glasstak teorien. Her hadde en kvinnelig administrerende direktør blitt spurt om anbefalinger til en topplederstilling internt i bedriften, der hun hadde anbefalt respondent 7 til denne stillingen.

I selve prosessen, som var omfattende, så fikk hun gode tilbakemeldinger både på kompetanse og erfaring, men når det stod mellom henne og en annen mann, så fikk hun ikke jobben. Det er naturligvis ikke noe man får dokumentert eller bekreftet forteller hun, men heller en følelse om at det ikke var noen grunn for at hun ikke skulle blitt valgt, både basert på kompetanse og utdanning, men på grunn av denne anbefalingen som øverste leder i bedriften kom med. Hun forteller at man bare må børste det av seg og heller fokusere på neste mulighet. Det blir også reflektert rundt hvorfor det ikke ble lyttet til denne anbefalingen, og her sier hun at hun som er toppleder er relativt ny i sin stilling, og det var tidligere en mann som stod i samme stilling før. Hvis han som var øverste leder i bedriften før hun, så tror respondent 7 at anbefalingen ville blitt lyttet til.

En annen som sitter igjen med følelsen om å være et offer for glasstak teorien er respondent 8. Hun forteller om at det å få barn og skulle stige i gradene viste seg å være vanskelig. Personlig så ønsket hun ikke å reise fra barna når de var små, og det gjorde at hun ble antatt å være lite fleksibel. De som derimot var fleksible klarte å kjøre forbi hun i karrierestigen, og her var det flesteparten menn. En annen observasjon var at de som ofte skifter jobb internt i firmaet klarte å klatre seg oppover, mens hun som hadde en teknisk bakgrunn og et ønske om å jobbe med noe spesifikt klarte ikke å komme seg lenger opp.

Det blir fortalt av respondent 8 om tomme løfter om å bli forfremmet i årevis. I tillegg var hun med på en ordning som fokuserer på lederutvikling, som er en ordning man blir nominert til av lederen din, dersom du viser potensiale for å kunne bli toppleder i selskapet. Her får man ekstra kurs og oppfølging, men problemet her var at dette innebar mye reising og respondent 8 hadde på dette tidspunktet nylig fått et barn. Barnet var kun seks måneder når de ønsket å sende hun på kurs, og det var press på at flere av kursene skulle foregå i utlandet. Hun ble møtt med lite forståelse fra kvinnene på HR om utfordringene med å reise fra en liten baby, og dermed endte hun opp med å falle ut av programmet. Hun forteller at hun satt igjen med en følelse av å ikke være verdsatt og at det videre ikke var muligheter for å kunne utvikle seg. Respondent 8 tror der finnes et glasstak for kvinner, ettersom man bare kommer seg et stykke opp før man ikke kommer seg lenger.



Gullsitat:

*«Jeg har jo opplevd å bli utnyttet, det har skjedd flere ganger at jeg har gjort en jobb som en mann har tatt ære for, og det er jeg ikke alene om. Det er veldig vanlig og at man kommer med et faglig innspill i et møte der det er ditt fagområde, og så er det en mann som snur seg til en annen mann for å sjekke at dette stemmer til en som ikke har samme fagområde.»*

*«Jeg kunne tenkt meg og tatt videre utdanning, men det ble på en måte ikke aktuelt på grunn av all den dritten som jeg sto i på gulvet. For det var litt sånn skal jeg virkelig ta den sjansen? Også blir det ikke noe bedre hvis jeg kommer på kontoret, så må jeg stå i akkurat samme dritten der.»*

*«Jeg skjønnte ganske fort at det med å få barn og å ikke være villig til å reise vekk fra babyen, det var noe som gjorde at jeg ble ansatt som litt lite fleksibel.»*

*«Jeg tror det er et glasstak for kvinner, for du kommer bare så langt opp, og ikke lenger, for da stenges døra fordi du ikke er villig til å gi det som trengs. Fordi at det går på bekostning av familielivet. Det er egentlig der det ligger.»*

#### **4.2.2 Andres opplevelser**

I tillegg til at det var fokus om kvinnenenes egne opplevelser, så var det likevel relevant å høre om de visste om andre som hadde opplevd lignende hendelser eller opplevelser, slik man kan forstå omfanget rundt dette. Respondent 1 forteller om at hun ikke vet om andre kvinner som ikke har fått forfremmelser, med grunnlag av at de er kvinner. Hun tenker at det ikke er en kraft av kjønn, men heller personlighet eller motstand basert på de aksjonene man gjør.

I tillegg forteller hun om noen forutinntatte ideer om hvordan kvinner skal være, og dersom man trækker utenfor dette typiske mønsteret, så kan dette skape reaksjoner som en mann ikke ville møtt på. Respondent 4 forteller om en kvinnelig kollega, som har jobbet i bransjen fryktelig lenge og gått i gradende karrieremessig. Kollegaen har alltid vært på land, men hun har reist mye offshore på grunn av hennes ansvarsområder, og hun vært endel ute på riggene. Her kan hun forteller om et miljø ute på riggene før i tiden, der det var pornografi på skjermene og det er ikke et miljø som inviterer kvinner inn.

Respondent 4 forteller om en annen kollega på en tidligere arbeidsplass som enda ikke har klart å stige i gradene, og det er mange andre som har begynte samtidig som hun som har fått forfremmelser. Respondent 5 forteller om andre kvinner som har sluttet i bedriften som var kjempedyktige, og som sikkert kunne kommet seg langt opp i bedriften hvis det ikke hadde vært for seksuell trakassering, dårlig arbeidsmiljø og dårlige holdninger i bedriften.

Det er samtaler mellom kvinner der respondent 7 kan fortelle om at mange opplever å ikke få samme mulighetene som menn. Tilfellet her kan være at kvinnene har stått på lenge og gjort en god jobb, men at de ikke får hverken lønn uttelling eller karrieremuligheter for arbeidet de legger inn, mens med menn så blir det antatt at de skal videre opp og frem. Mange av kvinnene opplever at de selv må be om å bli forfremmet, mens hos mennene så er dette en mer naturlig del av lønnsdiskusjonen og karriereplanen. Det oppleves som at de kvinnelige kollegaene blir feid av banen når de spør om riktig lønn for jobben de gjør, men også når de spør om planen videre. Med dette menes det at innenfor et nivå, så skal det være like lønn og like betingelser, og blir det ofte diskutert i slike møter om man er plassert riktig på lønnsnivået isteden for å kunne snakke om andre ting som høyere lønn og forfremmelser. Hun forteller om en hendelse som skjedde med en tidligere kollega, der hun hadde fått en anonym varslings sak på seg om at hun hadde dårlig samarbeidsevne. Respondent 7 beskriver denne kvinnen som dyktig og at hun gjerne stilte kritiske spørsmål som var viktige å stille, men at dette skapte for mye friksjon for noen, som igjen gjorde at hun ble skviset ut av bedriften.

### *Gullsitat*

*«Jeg ser det at når man har samtaler kvinner imellom, så hører jeg at det er veldig mange som er lojal, slik at de står i stillingen lenge og har jobbet og stått på ekstra over lang tid, uten å få hverken lønnutdeling for det, og når det kommer muligheter, så er det alltid noen andre, ofte menn, som blir spurt, og går forbi oss kvinnene.»*

*«Det tror jeg nok kanskje at når man forventer at en dame kanskje skal reagere med omsorg, men at hun blir mer bestemt og tydelig, og at det tukler med det synet man har på hvordan en kvinne skal agere.»*

### **4.2.3 Tanker om teorien**

Selv om ikke alle hadde konkrete opplevelser rundt glasstak teorien, så var det likevel viktig å spør om hvilken tanker man har om teorien, og om de tror det ligger noe bak den eller ikke.

Respondent 1 har en påstand om at når man er du er toppleder og velger den veien, så vil du møte motstand uansett om man er kvinne eller mann. Men hun presiserer at hvis det er sånn at man er skråsikker på at det er fordi man er kvinne, da er det en sak i seg selv, og her bør man gå videre med det. Det kan være frykt eller at man føler seg truet, eller at man har forutinntatt i det om at den kvinnen er ikke like kompetent, som igjen bunner i det der med om man har gått i gradene forteller hun.

Hun forteller videre at noen går raskt gradene, og noen bruker mange år på det, og om noen tenker at noen har kommet raskere opp i graden fordi man er kvinne for eksempel, så kan det være en grunn i seg selv til at man har fått dette her servert på et sølvfat fordi du er kvinne, mens andre må holde på i 30 år før det løsna karrieremessig. Mens respondent 2 mener at man som dame må bevise mer, spesielt i et mannsdominert miljø, og ikke bare må kvinner beviser mer, men kvinner har ofte et ønske om å kunne mer om det, før de føler at de selv kan det. Respondent 3 forteller at kvinner må tørre å være mer tydeligere, være mer ambisøse og være mer kravstore, og at ansvaret ligger også på kvinnene.

Den røffe mannsdominerte kulturer er noe som kanskje spiller en rolle når det kommer til kjønnsdelingen og holdninger om at kvinner ikke klarer like mye som en mann sier respondent 4. Hun forteller at det mulig det er holdninger som henger igjen som kan være et usynlig hinder for kvinner. Selv om hun er toppleder selv, så reflekterer hun om kanskje kulturen gjør at man som kvinne kan slite med å komme seg inn på bunnen i maritim bransje, og at dette igjen kan ha betydning for andelen kvinner som sitter i topplederstillinger.

Respondent 8 forteller at når det gjelder topplederstillinger, så er det mulig at man må ha en manns adferd, i forhold til dette med å ikke ta hensyn til familieliv og familieverdier, og at egoet må styre deg for å kunne klare det. Men hun forteller at når du tar et valg å få familie, så kan ikke du la egoet styre deg, og at egoet er helt nederst på stigen. Har man tatt et valg om at man skal få barn inn i verden, og da er det dem som er viktig forteller hun.

## Gullstat

*«Når det kommer til dette med topplederstillingene, så tror jeg at hvis du skal komme opp og fram, så må du ha en manns adferd. At du skal ikke ta hensyn til familien, du skal ikke ta hensyn til familieverdiane, og du skal på en måte bare bane fram på bekostning av familien. Så er du målrettet nok, og vil du det nok, da, så skal du på en måte la egoet styre deg.»*

*«Hvis man skal tenke glasstak, så er det ikke sikkert det kun gjelder for å komme til topplederstilling. Kanskje rett og slett for å komme inn på bunn, der du gjerne må begynne for å ende opp i en topplederstilling. For veldig mange som sitter enten på toppen eller i mellomlederstillinger av de operasjonelle stillingene og de har begynt på rigg selv og jobbet seg opp.»*

### **4.3 Diskriminering**

Diskriminering er en faktor som blir nevnt som en av tre faktorer som kan være med på å forklare kjønnsdelingen (Northouse, 2022). Derfor var det viktig å spørre respondentene om de hadde møtt på hindringer som baserte seg på holdninger eller fordommer på grunn av at de er kvinner. Det var en respondent som hadde opplevd seksuell trakassering, og derfor ble det opprettet en subgruppe som tok for seg dette.

#### **4.3.1 Holdninger og fordommer**

Flere av respondentene forteller om ulike holdninger eller fordommer man som kvinne blir møtt med. Respondent 2 opplever at kvinner møter på fordommer som menn ikke møter på. Et eksempel hun kommer med at når barna var små, så hadde mannen hennes møtt på kjent folk når han var ute i sentrum, og her spurte respondent 2 om han hadde blitt spurt om hvor han hadde gjort av barna sine. Han forsto ikke hva hun mente, og da forklarte hun at hver gang hun er ute uten barna, så blir hun alltid spurt om hvor hun har gjort av barna sine. Hun legger også til ved å si at kvinner er kvinner verst og at man er kritiske til hverandre. Når hun fikk barn på 90-tallet, så følte hun at hun måtte forsvare at hun jobbet fulltid ovenfor andre damer.

Respondent 4 forteller om holdninger og tanker om at menn gjerne er tøffere og mindre følelsesmessig involvert, og at kvinner ofte blir sett på som svakere. Og i samtalen om lederstillinger, så er det mange som tenker at man trenger litt tøffere personligheter fordi mange tenker at det har bedre lederegenskaper. Hun forteller at hun er skeptiske til folk som sier at det er helt mulig å komme seg til topplederstillinger, som kvinne med barn og familie, ettersom at ofte handler det om at de har agert som en mann ved å ta korte permisjoner, hatt hjelp på hjemmebane, reise mye og slik som en mann gjerne gjør.

Respondent 6 sier at kvinner ofte må være dobbelt så gode for å få muligheter, og hun forteller om en bekjent som uttalte seg om at han hadde sluttet å ansette kvinner på båten, fordi det bare ble styr. Det er nødvendigvis ikke kvinnene som er styrete, men arbeidsmiljøet, og det ville ikke han ta tak i kunne hun fortelle.

Gullsitat:

*«Jeg tror at kvinner møter mer motstand på grunn av det er mye andre oppgaver her i livet, og at det ikke bare er jobb. Du har alle disse andre rollene som også skal gjøres, og at du er i avhengig av å ha noen på hjemmebane.»*

*«Jeg har både lest og hørt om folk som sier at det er helt mulig å komme seg til topplederstillinger som kvinne med barn og familie, men når du leser det de sier, så har de agert som en mann. De har tatt korte permisjoner, og mannen har gjerne vært hjemmeværende, eller de har hatt au pair og annen hjelp på hjemmebane og vært lite hjemme, mye på reise, typisk sånn som menn har vært opp igjennom årene. Da kan man tenke litt sånn, ok, men hvis du skal få en topplederstilling, det kan du få som kvinne, men du må oppføre deg som en mann.»*

#### **4.3.2 Seksuell trakassering**

Respondent 5, som jobbet på ansattnivå, har opplevd seksuell trakassering på arbeidsplassen. Hun forteller at hun husker den seksualiseringen av det å jobbe i et yrke der det er mange mannfolk, og det å være eneste damen på sin avdeling. Hun kunne fortelle at det oppstod mange ubehagelige hendelser.

Hun forteller om å være mye alene i produksjonen, slik det var ingen man kunne vende seg til eller diskutere disse tingene med når det har blitt for mye. Det ble en påkjenning for hun å gå på jobb fordi hun visste hva hun ble møtt med når hun kom på jobb.

Hun merket personlig at det gikk ut over hennes arbeidsmotivasjon og ønske om å gjøre det bra på jobb. Når man dro på jobb, så ville det kanskje komme noen som prøvde å ta på henne, eller at hun får en ekkel kommentar eller at hun blir befølt. Hun forteller at det dreper virkelig arbeidsgleden fort, mye fortere enn hva hun selv trodde. Hun beskriver seg selv som ei tøff dame som fint kan ta en spøk, men at det kommer et punkt hvor det ikke går lenger. Hun forteller om situasjoner der hun blir slått på rumpen mens hun holder en vinkelsliper, kollegaer som drar opp genseren hennes og som sier de vil kysse henne. Hun satt igjen med en utrygg følelse av å dra på jobb, der man går rundt og føler seg utrygg og man måtte hele tiden se seg over skuldrene.

Det var en hendelse der en annen mannlig kollega kom bort til hun i etterkant av en ubehagelig hendelse, og her spurte han henne om det gikk fint i etterkant. Hun synes derimot det ville vært bedre om den mannlige kollegaen kunne sagt fra til han som utførte den ubehagelige hendelsen, isteden for å ta det i etterkant med henne. Det ville kanskje gjort at det ikke skjedde igjen, ettersom man som mann har mye mer respekt når det kommer til å si fra, enn hva kvinner har forteller hun. En annen ting som opplevdes som vanskelig for respondent 5, var at det ofte var hans ord mot hennes, i tillegg til at bedriften rett og slett ikke gjorde noe med holdningene og seksuell trakasseringen til tross for de varslet om forholdene. Respondent 5 forteller om at det var mange dårlige holdninger, rett og slett. Hun forklarer at når hun kom inn i bedriften, jobbet hardt og sto på, så fikk hun likevel aldri den respekten som menn fikk.

Det var flere ganger der at hun jobbet med kollegaer på et prosjekt, og så kom hun med et løsningsforslag, og de ville ikke høre på henne og latet som at de ikke fikk det med seg. Her kunne de prøve alle mulige andre løsninger først, før de til slutt landet på hennes opprinnelige løsning, og videre latet de som om at det var deres egen idé. Hun tror det er mange som ikke vet hvordan de skal håndtere det når det oppstår saker med kvinner og at det er lettere for mange å bare jatte med å le, i stedet for å egentlig ta en skikkelig stilling til det som blir sagt eller tullet om, også er det kanskje ikke tull egentlig. Det føles det ut som at det kun ligger det på oss damene å måtte stå i den dritten som skjer på gulvet forteller hun. Videre forklarer hun at det kan være at bedriftene kanskje anerkjenner at det er lettere å bare sende en mann, og at dette kanskje medbringer mindre problem.

For eksempel om de sender en kvinne, så kan det være det kommer opp noen seksuelle trakasseringer eller at det blir problemer, mens hvis man sender en mann, så går det fint.

Gullsitat:

*«Det var mye seksuell trakassering. Jeg husker jeg sto en gang og kappet med en vinkelsliper og så kjenner jeg at det kommer noen bak meg og slår meg på rumpen, imens jeg står med vinkelsliper i handa, og det er livsfarlig. Jeg har hatt folk som prøver å dra opp genseren min, for de har lyst på å se på kroppen min og jeg har folk som har sagt at de har lyst til å kysse meg og når jeg sa at «Nei, det har jeg ikke lyst til», så sa de bare «Ja, men da holder jeg deg fast og gjør det likevel»»*

*«Jeg tror det er veldig mange som ikke vet hvordan de skal håndtere det når det oppstår diskriminering eller seksuell trakassering med kvinner, og at det er lettere for veldig mange å bare late som at det går fint, i stedet for å egentlig ta skikkelig stilling til det som blir sagt.»*

## **5.0 Drøfting**

Dette kapittelet skal ta for seg funnene som ble presentert i kapittel fire, og knytte de opp mot teorien som ble presentert i kapittel to. Her vil man kunne drøfte og videre forsøke å komme med et svar på problemstillingen som ble gjennomgått i kapittel en. Her vil det bli valgt ut subgrupper som er relevant for å kunne svare på problemstillingen. Toppledernivå er første subgruppen som ble valgt, videre ble subgruppene mellomledelse, ansattnivå og generell kjønnsbalanse knyttet sammen i en subgruppe, i tillegg er det valgt ut subgruppene generelt om kjønnsdeling, egne opplevelser og seksuell trakassering.

### **5.1 Toppledernivå**

Noe som kom frem i intervjuene var at kvinner er underrepresenterte i maritim bransje og dette var det alle respondentene som var enige i.

I resultatene kan man se at en potensiell forklaring på lav kvinneandel i topplederstillinger i maritim bransje som respondent 1 forteller er at de har lav turnover av ansatte på leder- og toppledernivå. Respondent 6 kan derimot fortelle om at bedriften har hatt høy turnover og at dette har ført til at flere damer har hatt mulighet til å stå i topplederstillinger. Her kan man se en trend som går mot at samfunnet har blitt mer og mer likestilt, og at kanskje de gamle stereotypene om at kvinne skal være hjemme med hus og barn holder på å brytes ned (Northouse, 2022). Det er ingen hemmelighet at kjønnsrollene har vært definerte for noen tiår tilbake, og dermed kan lav turnover i bedrifter føre til at det blir sittende overtallig av menn i stillingene på grunn av at det var dette som var vanlig før. Når respondent 6 forteller om høy turnover og at det her var det en mer jevn strøm av både kvinnene og menn. Her kan man anta at høy turnover vil gjøre at flere kvinner kommer inn, på grunn av at de gamle kjønnsrollene kanskje er i ferd med å utgå.

Respondentene 2, 3, 4 og 7 melder en kjønnsdeling mellom 25 og 30 prosent, noe som støtter opp mye av statistikken og teorien som har blitt nevnt. Nærings- og fiskeridepartementet skriver at det er omtrent 21 prosent kvinner i maritim bransje noe som stemmer overens med innsamlet data i undersøkelsen (Nærings- og fiskeridepartementet, 2023). Her kan man se antydninger til endring i forhold til hvordan man rekrutterer og at kjønn har mindre å si i nyere tid enn det hadde før i tiden. I tillegg kan man se antydninger til at kjønndelingen på ledernivå er mer likt fordelt enn den er på ansatt nivå i maritim bransje. Det kan knyttes opp mot at kvinner ofte står i støttestillinger og jobber oftere på kontor som for eksempel HR-stillinger i maritim bransje (Martinsen, 2019). Dette kan bygges opp av statistikken fra Næring- og fiskeridepartementet som presenterer at kun 11 prosent av kvinnene som jobber i maritim bransje er på sjøen (Nærings- og fiskeridepartementet, 2023).

Det er en fordel at man ser en høyere andel kvinner i topplederstillingene enn på ansattnivå, ettersom både menn og kvinner er gode ledere på hver sin måte og det kan være med på å gjøre at det blir en høyere kvinneandel lenger nede i bedriften på sikt. Man kan likevel stille spørsmål ved hvorfor andelen på ansattnivå er lavere, ettersom dette var tilfellet som ble fortalt fra respondentene. Det at det er et lavt antall kvinner som jobber på sjøen, kan muligens bli reflektert i en lavere andel kvinner i mellomleder og topplederstillingene.



## 5.2 Mellomledelse, ansattnivå og generell kjønnsbalanse i bedriften

Selv om den maritime bransjen i dag har flere kvinner enn før, så ser man likevel at prosentseter som 2 til 3, 12 til 13 og 20 dukker opp blant svarene. Noe som er interessant her er at respondent 5 forteller at det var kvinner som i hovedsak stod i støttefunksjonsstillingene på mellomledernivå, i tillegg er dette en gjenganger blant topplederne i undersøkelsen siden alle satt i støttefunksjonsstillinger. Her er det en mulighet at flere kvinner sitter i slike roller, og at det ikke er like mange kvinner i tekniske stillinger basert på det man ser i utvalget. Dette kan gi et svar på hvorfor kvinneandelen er lavere på ansattnivå enn på ledernivå, og hvis man ser på glasstak teorien, så ser man at kvinner ofte sitter i stillinger som HR eller kommunikasjon (Martinsen, 2019).

Respondent 5 jobbet på ansattnivå i en teknisk stilling og kunne fortelle om å være eneste kvinne på avdelingen, og generelt kunne hun fortelle at det var få kvinner i tekniske roller i bedriften hun jobbet for. Respondent 8 kan og fortelle om å stå som eneste ansatt på sin avdeling når hun først begynte, men her kom det noen flere kvinner etter hvert. Man kan og se at fra 2018 til 2022 i Norge, så økte antall kvinner som tok fagbrev innenfor teknologiske linjer, noe som vil si at kvinner i tekniske stillinger burde øke de neste årene, og en annen statistikk som er verdt å drøfte er at i 2018 var det 388 kvinner som var lærling innenfor teknologiske stillinger, mens dette tallet lå på 927 i 2022 (Næss, 2023).

Det man kan se basert på dette er at selv om respondentene kan fortelle om få kvinner innenfor tekniske stillinger, så kan det være i en tydelig endring basert på tallene som blir presentert. Men det respondentene fortelle kan derimot gi en antydning til at det er færre kvinner i bransjen, og at kvinner har og fremdeles er underrepresenterte. Dersom man ser på statistikken, så ser man at det er en endring som skjer når det går fra 388 til 927 kvinner som er lærlinger på kun 3 år (Næss, 2023). Denne økningen kan ha mye å si for kjønnsdelingen i tekniske stillinger de kommende årene. Både økning av kvinner som tar fagbrev innen tekniske stillinger, et mer fokus og ønske fra bedriftene om å få inn flere kvinner, så kan dette i fremtiden muligens føre til høyere kvinneandel innenfor maritim bransje. Dersom det blir flere kvinner på ansattnivå, så vil det være naturlig at kvinneandelen innenfor topplederstillingene så vil øke i takt.

### 5.3 Generelt om kjønnsdeling

I resultatene kommer det frem fra respondent 1 som mener at både kvinner og menn kan få topplederstillinger, men at kvinner må selv ha dette som et ønske og en ambisjon. I teoridelen kan man se at ambisjonsnivået for kvinner og menn faktisk er relativt like, men at menn er mer selvsikre og søker oftere enn kvinner på jobber som de egentlig ikke er kvalifiserte i (Martinsen, 2019). Her kan man vurdere om det kanskje er en mer vanlig oppfatning blant folk at kvinner har mindre ambisjoner enn hva de faktisk har, men at dette er noe som ikke stemmer. Her kan man dra inn stereotypene i forhold til kvinner og menn, og at det kan være en negativ stereotype om kvinner, som gjør at de kanskje ikke får samme muligheter som menn. I tillegg har man stereotypen om lederstillinger og at man gjerne må være maskulin for å kunne være en god leder, og det vil igjen være en ulempe for kvinner som ikke er maskuline av natur (Storvik, 2006).

Det kan være forskjeller på menn og kvinners adferd, og her kan det bli en fordel for kvinner som er maskuline i forhold til å få lederstillinger, mens en ulempe for kvinner som ikke er det. Det skal og nevnes at det er ikke noen tydelig lederstil som baserer seg på hvilket kjønn man har, men derimot så har det blitt gjennomført forskning der kvinner har skåret høyere enn menn når det kom til transformasjonsledelse og effektivitet (Martinsen, 2019). Her kan man bruke dette som argument uavhengig om kvinner oppfører seg maskulint eller ikke. På bakgrunn av forskning presentert av Martinsen, så viser forskning at kvinner er gode ledere (Martinsen, 2019).

Et svar som går igjen av både respondent 2 og 4 er at man rekrutterer gjerne folk som ligner på en selv ved at kvinner ofte ansetter kvinner og menn ansetter menn. Dette kan være tilfellet at menn helst vil ha menn inn i bransjen (Northouse, 2022). Men en annen faktor å ta hensyn til under et slikt argument er at det ofte er kvinner som står i HR roller (Martinsen, 2019). Hvis det er slik at det er ofte kvinner i HR roller, så ville dette betydd at menn ville vært underrepresentert isteden for kvinner. Man kan her vurdere om det er andre som tar avgjørelser når det kommer til ansettelsesprosessen enn de som sitter i HR stillinger. Det kan være anbefalinger fra andre ledere eller rekruttering internt som igjen kan gjør at man likevel har en høyere andel menn enn kvinner i maritim bransje.

Det som derimot kan stemme når det kommer til jobbsøking er at kvinner er mer forsiktige enn menn, og ønsker å være kvalifisert før de søker på en jobb (Northouse, 2022). Respondent 3 forteller at kvinner må være mer kravstore og tydeligere på hva de ønsker, ettersom ansvaret ligger på dem selv. Man kan se at forskning viser at kvinner ikke er like flinke å be om høyere lønn eller forfremmelser (Northouse, 2022). Her er det mulig at kvinner selv må ta ansvar for å bli hørt og vise at de ønsker å stå i høyere stillinger slik som respondent 3 forteller. Respondent 2 gir uttrykk for at kvinner må bevise mer og at kvinner selv ønsker å kunne mye om emnet før man uttaler seg om det. Her kan dette være med på å støtte opp at kvinner må si i fra, på den andre siden kan det være vanskelig for kvinner å måtte bevise mer enn det menn må i forhold til dette å bli hørt og respektert.

Respondent 4 mener at det er et større ansvar på kvinnen når det kommer til familieliv og hjemmebane, og det er noe respondent 8 gir uttrykk for at hun selv har følt på. Respondent 4 forteller og at det er nærmest nødvendig å ha noen som kan hjelpe til med barn og hjem for å kunne komme i topplederstillinger. Det stemmer overens med hva ulike teorier sier om dette at kvinner tar ofte andre valg når det kommer til privatlivet sitt og familielivet og de har ofte større ansvar i hjemmet (Storvik, 2006). I tillegg til at kvinnen har ofte rollen som prosjektleder for familien, som er en rolle som tar energi og tid dersom man står i den alene (Arnesen, 2023). Dermed kan det være et hinder i form av forutinntatte roller som naturlig faller mer på kvinnene. Dette kan og gi en indikasjon på at menn har mer frihet til både reising, overtid og jobb på grunn av at kvinnene ofte har dette ekstra ansvaret.

Respondent 2 forteller at det med kjønnsdelingen kan knyttes opp til at kvinner ikke kan ta på seg turnus arbeid like lett som menn, på grunn av det ansvaret man har hjemme. Hvis kvinner ikke står i lavere stillinger i maritim bransje, så vil dette kanskje være en naturlig årsak for hvorfor det er færre kvinner som er toppledere enn menn. Man ser at kvinner faller bakpå etter de får barn i forhold til menn når det kommer til karriere (The Economist Newspaper Limited, 2024). Det kan være at det større ansvaret for barnet vil gjøre at kvinnene faller bak og dermed ikke kommer seg til topplederstillinger like fort som menn.

Det blir beskrevet av respondent 4 om et tøft miljø ute på sjøen som kan gjør at kvinner ikke ønsker å stå i slike stillinger. Et argument for en skeiv kjønnsdeling i topplederstillinger er at kvinneandelen er lavere i tekniske stillinger, som igjen vil påvirke antallet kvinner som sitter i leder og topplederstillinger.

Her kan man se at det kun er 11 prosent kvinner som jobber på sjøen (Nærings- og fiskeridepartementet, 2023). Dette vil naturligvis ha påvirkning på at kjønnsdelingen ikke er lik på toppledernivå i maritim bransje.

Respondent 4 forteller om at det ofte er de ansatte som jobber i tekniske stillinger som har mulighet til å stige i gradene. Noe som kan være interessant her er at alle respondentene med teknisk bakgrunn har ikke kommet seg opp til topplederstillingene, mens alle med støttefunksjonsbakgrunn har kommet seg i topplederstillinger. Her kan resultatene argumentere for at det kan være enklere å komme seg i topplederstillinger dersom man har støttefunksjonsroller enn tekniske roller som kvinne. Både respondent 7 og 8 har stått i mellomlederstillinger og har hatt et ønske om å komme seg høyere, men her har de ikke lyktes.

#### **5.4 Egne opplevelser**

Det er alle respondentene på toppledernivå som forteller at de ikke har møtt på motstand på veien til stillingen sin, som er med på å bygge opp argumentet om at det kan være lettere å komme seg til topplederstilling dersom man har en støttefunksjonsstilling, enn hvis man har teknisk stilling i maritim bransje. Flere av respondentene forteller at de tror det er noe som ligger bak glasstak teorien, selv om flere ikke har møtt på den selv. Det er bare respondent 1 som tror at det ikke ligger noe bak glasstak teorien, og her kan artikkel fra Dagens Næringsliv støtte opp at det er andre i næringslivet som også mener dette (Kaspersen, 2012). Respondent 4 forteller at hun har sett andre kvinner fortelle i mediene om at glasstaket bare er tull, men hun mener selv at da har man heller kanskje vært heldig å ikke møtt på den.

Selv om flere kunne fortelle at de direkte ikke hadde møtt på glasstak teorien, så var det likevel interessant å se på om de likevel hadde opplev hindringer som baserte seg at de er kvinner. Respondent 2 forteller om at følelsen av at kvinnen blir holdt utenfor når det kommer til deltakelse utenfor hjemmet, og at glasstaket kan være en kombinasjon både av at man som kvinne ikke får tilbudet, men at man som kvinne ikke selv tørr å søke på stillinger som selv føler man ikke er kvalifisert for.

Det blir fortalt av respondent 2 at hun har opplevd mangel på respekt og at menn har flere ganger tatt æren for jobben hun har gjort og at hun opplever at som kvinne, så blir man ikke trodd selv om du har kompetansen for å besvare spørsmålet. En artikkel fra kjønnsforskning.no underbygger det hun sier om at kvinner ikke opplever å bli tatt seriøst og at de gjerne må overbevise menn om at de kan jobben sin (Stuen, 2022). Her kan man lure på om menn ikke gir kvinner respekt på grunn av manglende utdanning eller kompetanse. Man kan også se at kvinner er mindre effektive i roller der menn var i overtall, og dette kan være på grunn av mangel på respekt (Northouse, 2022). Man kan lure på om det kan være et «pipeline problem» som kan forklare at kvinner er underrepresenterte i topplederstillinger og at de ikke får samme respekten som menn, men man kan se at kvinner faktisk har mer utdanning enn det menn har, så det er ingen åpenbar grunn at kvinner ikke skal bli trodd eller få ta æren av eget arbeid (Halrynjo, 2016).

Et «pipeline problem» kan derimot være tilfellet når det kommer til teknologiske stillinger, ettersom det er færre kvinner som tar teknologiske fagbrev enn menn og at respondent 1 kan fortelle at det ikke er mange kvinner som søker på stilingene som omhandler teknologisk bakgrunn (Nygård, 2018). Her kan man se at det er flere kvinner i nyere tid som tar teknologiske fagbrev, noe som kan endre dette på sikt dersom trenden fortsetter (Næss, 2023).

Når man skiller mellom hvilken erfaring, utdanning og kompetanse menn og kvinner har, så er det nødvendig å nevne at kvinner er mer ute av arbeidslivet tilknyttet fødsel og barn enn det menn er, og at menn også reduserer sjansene sine for å få forfremmelser dersom de tar ut foreldrepermisjon (Halrynjo, 2016). Det kan være med på å skille arbeidserfaringen mellom kvinner og menn, men likevel kan man se at arbeidsdeltakelsen er relativt lik mellom kvinner og menn (Barne,- ungdoms,- og familiedirektoratet, 2022). Kvinner jobber derimot mer deltidsstillinger enn menn, men alle respondentene jobbet full stilling, så her har man ingen funn på hvordan dette kan knyttes opp, men det er mulig at kvinner står i deltidsstillinger på grunn av familieliv og barn og at dette igjen fører til at kvinneandelen er lavere i topplederstillinger. I en artikkel som heter «Arbeidsliv i et kjønnsperspektiv» oppga flere kvinner at de jobbet deltid fordi dette var til fordel for barn og familie, mens når menn jobbet deltid så var dette hovedsakelig basert på helsemessige årsaker (Barne,- ungdoms,- og familiedirektoratet, 2022). Det kan tyde på at kvinner ofrer karriere mer enn menn, og mer enn bare at man har barselpermisjon og at man føder barn.

Både respondent 3 og 6 har opplevd å ikke få jobber når de har vært gravide. Når det kommer til kjønnsforskjeller mellom kvinner og menn, så er det med barn et viktig argument for å se på hvorfor det er forskjeller. Her kan man se på det tradisjonelle ekteskapsmønsteret for å videre se på forklaringer til hvorfor man ikke får jobber når man som kvinne er gravid. Til tross for at det tradisjonelle ekteskapsmønsteret ikke er like vanlig i dagens samfunn, så er det likevel mange kvinner som forteller om å utføre mest oppgaver inne i hjemmet på daglig basis (Arnesen, 2023). I tillegg ser man at kvinner i Norge går glipp av forfremmelser etter de får barn (The Economist Newspaper Limited, 2024). Det kan være på grunn av at en arbeidsgiver ser at den nyrekruttede ikke kommer til å stå i stillingen lenge før de må ut i permisjon. Respondent 3 forteller at hun forstår avgjørelsen, men likevel er dette et hinder som kan oppstå for kvinner. Graviditet og barn kan være med på å skape hinder som kvinner møter i arbeidslivet.

Respondent 4 forteller at hun ikke har møtt på glasstak teorien, men at hun tror dette er fordi hun har en typisk støttefunksjonsstilling og at hun ikke er i den operasjonelle delen av bedriften. Her kan man se at kvinner gjerne blir stående i støttefunksjonsstillinger, og at dette kan være en enklere måte å komme seg opp i bedriften på, i forhold til om man har teknologisk stilling (Mohammadkhani & Gholamzadeh, 2016). Selv om hun ikke opplevde motstand for å komme seg til en topplederstilling kan hun fortelle om en tidligere arbeidsplass der det i hovedsak var menn som kom seg opp og frem i bedriften. Her kan det ha vært antydninger til glasstak teorien ettersom hardtarbeidende kvinner ikke kom seg opp, men mennene kom seg opp i høyere stillinger. Glasstak teorien er en usynlig barriere som kvinner møter på når de ønsker å gå fra mellomlederstillinger til topplederstillinger (Storvik, 2006). Forskning har vist at glasstaket også finnes i Norge (Martinsen, 2019).

Respondent 5 føler på vanskeligheter med å kunne bevege seg videre fra ansattnivå, og her kan man vurdere om dette er tendenser til klebrige gulv. I møtet med klebrige gulv, så kommer man seg hverken opp eller bort i bedriften, og det er lite muligheter videre (Morgan, 2017). Hun fortalte om et ønske om å videreutdanne seg og kanskje komme seg lengere opp i bedriften, men at dette rett og slett ikke ble aktuelt fordi hun møtte så mye motstand på ansattnivå. Dersom det er slik at flere kvinner møter på seksuell trakassering på ansattnivå i maritim bedrift, så vil dette være en motstand som kan hindre de fra å komme seg videre opp i bedriften. I tillegg kan man se at kvinner og menn i hovedsak stiller likt i arbeidslivet frem til de fyller 30, og her går mennene fordi de i karrierestigen (Halrynjo et al., 2015).

Det blir nevnt ulike grunner for at kvinnene blir forbi gått etter de har fylt 30 år, som diskriminering, bedriftens holdninger, kjønnsforskjeller, barn eller menneskelig kapital.

Det man ser her er at respondent 5 er 25 år gammel, som gjør at i følge Halrynjo skulle respondent 5 stått likt med mennene i noen år til. Det spørres om at diskriminering og seksuell trakassering starter før. Det som kan være tilfellet er at når man er 30 år, så begynner forfremmelsene å komme mer enn når man er i tjuårene på grunn av mer erfaring, og at det er derfor man kan se ett skille her. I tillegg så er det mulig at kvinner begynner å få barn sent i tjuårene og tidlig i trettiårene, og at det kan være en årsak for at de blir forbigått.

For respondent 5 sin del, så kan det hende at den unge alderen gjorde at hun ble et lettere offer enn en kvinne i førti årene for eksempel, og dette reflekterer hun over selv også. Men likevel kunne hun fortelle om andre som oppleve ulike hendelser som ikke var greie, så man kan vurdere om det er holdninger i bedriften som kan være problemet her. Eagly og Carli mener at labyrinthen, som er at kvinner møter en lenger og mer usikker vei på vei til topplederstillinger, kan gjelde for andre nivåer i bedriften. De mener man kan som kvinne møte på utfordringer under forfremmelser og ansettelse (Morgan, 2017). I situasjonen til respondent 5, så kan både klebrige gulv, men også labyrinthen være mulige forklaringer på hvorfor hun møtte motstand på ansattnivå av organisasjonen (Eagly & Carli, 2004; Morgan, 2017).

Respondent 7 forteller om et nylig møte med glasstak teorien der det stod mellom henne og en mann for en topplederstilling, der hun ikke fikk stillingen. Hun forteller om et ønske om å jobbe seg videre fra en mellomlederstilling, men at hun opplever motstand. Respondent 8 har møtt på glasstak teorien der hun opplevde at etter hun fikk barn, så var det vanskeligere å jobbe seg oppover. Hun hadde noen grenser som var viktige for henne og familielivet, om å ikke forlate barna når de var små. Her kan man se antydninger til glasstak teorien hos begge respondentene. Kjønnspregning er en mulig årsak for at kvinner ikke kommer seg til topplederstillinger, der tanker om at menn er bedre ledere enn kvinner henger igjen fra gammelt av (Storvik, 2006). Begge befinner seg i mellomledelsen, noe som er typisk for glasstakteorien (Cotter et al., 2001). Labyrinthen er relevant å nevne her. Denne tar utgangspunkt i at det er mulig å komme seg til topplederstillinger som kvinne, men at veien er mye lenger (Quast, 2011). Denne teorien mener at glasstak teorien er feil, i den forstand at kvinner kan komme seg i topplederstillinger, mens labyrinthen gir heller uttrykk for at det er mulig, men bare vanskeligere enn det er for menn (Eagly & Carli, 2007).

Det man kan se hos begge respondentene er at de begge forteller selv om at de jobber hardt og står på, men likevel så går mannlige kollega fremfor dem når det kommer til å bevege seg høyere i bedriften.

Respondent 7 fortalte om at det var en mann som fikk forfremmelsen og ikke hun, til tross for at hun hadde den administrerende direktøren sin anbefaling på sin side. Her kan man se på glassheisen som handler om at menn får en raskere vei til topplederstillingene (Morgan, 2017). Denne teorien er viktig å nevne på grunn av at glassheisen gjelder i hovedsak i kvinnedominerte yrker, og at menn får fortære lederstillinger når de har lav kjønnsandel i en organisasjon, men slik er det ikke nødvendigvis for kvinner. Det nevnes for å vise at menn opplever fordeler ved å være i mindretall, mens kvinner gjerne opplever vanskeligheter med å komme seg opp i bedriften både når det kommer til kvinne- og mannsdominerte organisasjoner (Halrynjo et al., 2015). Respondent 7 forteller at den administrerende direktøren er ny i sin stilling, og at dette kan være derfor de ikke lyttet til anbefalingen, men hun presiserer at dersom han som var administrerende direktør før henne hadde kommet med samme anbefaling, så ville de nok lyttet på det.

Det kan være på grunn av hun var ny i stillingen at de ikke valgte å følge anbefalingen, men det kan knyttet opp med tidligere nevnt at kvinner ikke får samme respekten som menn får, og at det her kanskje vil ta lenger tid for hun å få samme respekten som han før henne fikk. Det er ikke lett å vite hva som er grunnen for at respondent 7 ikke fikk jobben eller at anbefalingen ikke ble lyttet på, men det er heller ikke alltid lett å forklare sosiale fenomen. Når det kommer til teknisk utdanning hos kvinner, så kan man her vurdere om glassveggene kommer inn (Morgan, 2017).

Respondent 8 forteller at hun ikke byttet jobb like mye som sine mannlige kollegaer, fordi hun ønsket å fortsette å arbeide med det hun likte og var spesialisert i. Dermed kan man lure på om at de med teknologisk bakgrunn og spesialisert kompetanse, ofte kan bli stående i samme type stillinger over en lenger periode, og at dette igjen kan redusere sjansene for forfremmelser. Respondent 8 kan fortelle om andre som jobbhopper i større grad enn henne og andre kvinnelige kollegaer, noe som igjen kan tyde på at kvinner kanskje blir fast i glassveggene. Glassveggene er horisontale glassvegger som gjør at kvinner ofte blir på samme plass og at man ikke beveger seg hverken opp eller bort i bedriften (Morgan, 2017).



Dersom man blir stående i samme stillingen over lenger periode, enten på grunn av eget ønske, lite muligheter eller på grunn av konkretisert fagområde, så vil dette muligens være en ulempe hvis man ønsker å komme seg høyere opp i bedriften.

Som respondent 8 forteller, så opplever hun at andre kollegaer, og gjerne menn som bytter jobb oftere, får flere forfremmelser enn kvinnene som ikke bytter jobb like ofte. Et annet argument kan være at dersom man jobbhopper mye, så vil man ikke nødvendigvis ha god kunnskap om alt man har jobbet med, men heller en generell forståelse av hva som kreves av de ulike stillingene. Dersom man har stått i samme stilling lenge, så vil man kunne denne type stilling godt og ha spiss kompetanse innenfor akkurat dette. Det vil nok være fordeler og ulemper når det kommer til både å stå i samme jobb over lenger periode og det å bytte jobb oftere, men dersom man ser på glassveggene, så er dette er problem kvinner gjerne møter på at de enten ikke ønsker å bytte jobb eller at de ikke får muligheten til å utvikle seg.

Respondent 8 sitter igjen med følelsen om at kvinner havner bakpå etter de får barn, basert på egne opplevelser. Hun var med i et lederutviklingsprogram for organisasjonens fremtidige toppleder, og kunne her videreutvikle seg. Lederutviklingsprogrammer er en av måtene bedriftene kan bruke for å jevne ut kjønnsdelingen i topplederstillinger, ved å oppfordre kvinner til å klare i karrierestigen og tilby veiledning eller mentorer (Gonzales, 2022). Problemet for respondent 8 var at det innebar mye reising på kurs, mens hun hadde en liten baby som hun ikke kunne reise fra. Hun forteller at kvinnene på HR ikke kunne tilrettelegge og at hun ikke fikk noe forståelse rundt problemet med å reise vekk fra babyen sin. Hun kom seg ikke videre i programmet, og hun selv følte herfra at det ikke ble noen mer muligheter for å utvikle seg. Hun forteller at hun tror at kvinner kommer seg et lite stykke opp, før man ikke kommer seg videre derfra. Amming var en av grunnene for at hun ikke kunne reise fra babyen sin som kun var seks måneder, og her kan man se at det ofte er kvinnen som blir sittende med ansvaret når man velger å få barn (Halrynjo, 2016). Det er mulig at tiltak som veiledning, mentorer og kurs for å jevne ut kjønnsdelingen på toppledernivå ikke vil fungere dersom man ikke kan tilrettelegge at kvinnene kan benytte seg av det når de får barn.

Man kan se hvilket valg man tar i privatlivet sitt som kan gjør at man får hindringer i arbeidslivet, og her kan det med barn og hjem være en tydelig hindring, selv om det ikke burde være det ettersom man er avhengig av at kvinner får barn for å kunne ha et fungerende samfunn.

Kvinner og menn kan derimot ha ulike holdninger som har kommet fra tidlig alder, der kvinner gjerne er mer moderlig og dette kan igjen ha betydning for hva man velger å prioritere (Storvik, 2006). Det ble i teoridelen presentert fire faktorer fra en undersøkelse i Storbritannia som inkluderte blant annet at morsrollen var en av grunnene for at kvinner ikke kom seg opp i bedriften (Kaspersen, 2012). Dersom man får barn, så er dette en viktig forpliktelse som man må prioritere og det gjelder både menn og kvinner. På bakgrunn av at kvinne føder, ammer og har gått gjennom et svangerskap, så vil det naturligvis være hardere for kvinnen dersom man ikke blir møtt med forståelse for den situasjonen man står i som nybakt foreldre. Det er mulig at HR kunne behandlet saken på en bedre måte der de ikke mistet en god kandidat, og slik at den ansatte ikke satt igjen med følelsen av å ikke være verdsatt som hun selv forteller om. Dersom man skal være et likestilt land, så burde det være mulighet for å få forståelse i forbindelse med å få barn og familielivet. Det som er interessant er at respondent 8 presiserer at det var kvinnene i HR som var vanskelige, og i utgangspunkt burde man som kvinne kanskje ha mer forståelse over en slik situasjon, ettersom man som kvinne kan ha stått i samme situasjon før. Her ble respondent 8 møtt med direkte motstand tilknyttet det å få barn, der hun ikke fikk utvikle seg videre i karrieren.

Ingen av respondentene har møtt på glassklippen, som handler om at kvinner ofte får høyere stillinger dersom det er en krise i bedriften (Northouse, 2022). De fleste av respondentene kunne fortelle at de fikk stillingen ved vanlig søknadsprosess, nettverk eller internt. Dette kunne vært interessant å se videre på, der man kunne pratet med respondenter som hadde møtt på glassklippen, for å videre høre om opplevelsene rundt dette.

## **5.5 Seksuell trakassering**

Respondent 5 er eneste respondenten på ansattnivået i utvalget, og hun forteller at hun har opplevd mye seksuell trakassering, som ble så gale at hun sluttet i stillingen sin. Hun følte det ble en påkjenning å dra på jobb og at hun ikke lenger klarte å stå i det. Opplevelser som hun har møtt er å bli slått på rumpen mens hun holder en vinkelsliper, folk som drar opp genseren hennes og forteller at de vil gjør upassende ting med henne. Hun og flere andre kvinner gikk til ledelsen med hva de opplevde, men det ble ikke gjort noe endring.

Dette stemmer over ens med forskning gjort av Agnes Bolsø som sier at kvinner ofte blir et objekt for menn, og at det ofte er forsøk på å gjøre noe mer. Det blir fortalt at det er flere kvinner som opplever seksuell trakassering innenfor maritim bransje (Lillealtern, 2018).

I tillegg har man teori fra kjønnsforskning.no som sier at kvinner ofte opplever seksuell trakassering når de jobber på sjøen, som igjen er en mulig årsak for lav kvinneandel i maritime bransje (Stuen, 2022). Selv om det er færre kvinner som tar fagbrev innen teknologiske fag enn menn, så er det likevel mulig at ubehagelige hendelser gjør at kvinner ikke ønsker å jobbe som ansatt i maritim bransje. Både basert på teori og resultat, så er det mulig at seksuell trakassering kan være en årsak for lav kvinneandel. Det er mulig at man som ansatt innenfor det maritime møter på klebrige gulv. Her kommer man seg hverken opp eller bort i organisasjonen, og man har lite muligheter videre (Morgan, 2017). Respondent 5 opplever klebrige gulv, og hun kommer seg ikke videre i bedriften på grunn av at det skjer så mange ubehagelige hendelser. Til tross for lav kvinneandel på ansattnivå, så kan dette være en av årsakene både for at det er lav kvinneandel, men at kvinner ikke kommer seg videre opp i bedriften.

## **5.6 Oppsummering**

Det som kommer tydelig frem i både resultat og drøfting, er at flertallet av respondentene mener det ligger noe bak glasstak teorien, og kun en av respondentene mente det ikke var noen forskjeller mellom kvinner og menn når det kom til muligheter karrieremessig. Alle respondentene med teknisk bakgrunn har opplevd noen form for hindring som kan knyttes til glasstak teorien eller de andre teoriene som ble presentert, mens ingen av respondentene i støttefunksjons stillinger har direkte opplevd hindringer i forbindelse med den stillingen de står i. Her kan man se antydninger til at kvinner som har teknologisk bakgrunn faktisk møter på glasstak teorien, mens kvinnene som ikke har teknologisk bakgrunn møter ikke på den.

Respondent 5 som var vanlig ansatt opplevde mye dårlige holdninger og seksuell trakassering. Det kan være et argument for at kvinner kanskje ikke vil inn i maritim bransje, og at de heller ikke blir værende der lenge nok til å kunne bygge seg oppover. Basert på det man ser hos respondent 5, 7 og 8 så kan man se at man har større muligheter for å nå en topplederstilling ved å ha en støttefunksjonsstilling, og at de med teknologiske stillinger sliter i mye større grad.

Det kan være flere årsaker for at kjønnsdelingen er skeiv i maritim bransje. Det blir blant annet nevnt at lav turnover gjør slik at menn ofte står i stillingene lenge, mens høy turnover gjør at det ble en jevnere kjønnsdeling. Man kan også se at statistikken på kvinner som tar fagbrev har økt nesten tre ganger, noe som kan føre til at det vil komme flere kvinner i teknologiske stillinger i de kommende årene, og dette kan igjen føre til at det blir jevnere kjønnsdeling på toppledernivå. Hinder som respondent 7 og 8 har møtt på står i stil med det glasstak teorien handler om. Begge har jobbet hardt for å komme seg opp på et høyere nivå, men de begge har blitt stående fast på mellomledernivå. I tillegg er det antydninger til at respondent 8 har møtt på glassvegger, men dette kan også være basert på at man har et spesifikt fagområdet og at man ikke ønsker å bytte stilling.

Respondent 5 har møtt på klebrige gulv, labyrinten og glassvegger, der hun møter så mye seksuell trakassering, dårlige holdninger og ingen hjelp fra bedriften. Hun opplever ikke å komme seg noen vei videre i bedriften enn på ansattnivå, til tross for et ønske om etterutdanning.

Topplederne i støttefunksjonsstilling har ikke møtt på motstand til sin nåværende stilling, men respondent 4 utdyper at dette kan være fordi hun selv har en typisk støttefunksjonsstilling og at hun ikke er i den operasjonelle delen av bedriften. Hun har derimot opplevd usynlige hindringer hos en annen arbeidsgiver, der kvinnene ble stående igjen i samme stilling og mennene fikk forfremmelser. Respondent 2 forteller om mangel på respekt og menn flere ganger tar æren for hennes arbeid. Hun forteller om at det er forskjeller på kvinner og menn i forhold til hvilken rolle man har i livet. Det kan også gjenspeiles i teori. Både respondent 3 og 6 opplever hindringer under jobbsøking ved graviditet, som er en tydelig biologisk forskjell mellom menn og kvinner, der kvinner ofte kommer negativt ut av graviditet i form av karriere.

Under flere av samtalen går det igjen at man som kvinne ofte har mer ansvar for hjem og barn, og at det kan være en årsak for at kvinner er mindre likestilte i topplederstillinger.

I tillegg må det nevnes at seksuell trakassering på ansatt nivå er også en mulig grunn for at det er få kvinner i maritim bransje.

Hypotesen som ble satt for oppgaven som var følgende «Kvinner i teknologiske stillinger møter mer motstand enn kvinner i støttefunksjonsstillinger på veien til topplederstilling i maritim bransje», har vist seg å stemme basert på resultat og drøftingen som er gjort i oppgaven.

## **6.0 Avslutning**

I avslutningskapittelet vil de viktigste punktene i oppgaven bli nevnt og det kommer et oppsummerende svar på problemstillingen. Det vil også komme forslag til videre forskning, som kan være nyttig for lignende undersøkelser ved senere tidspunkt.

### **6.1 Konklusjon**

Problemstillingen for oppgaven var følgende «Møter kvinner på glasstakteorien på vei opp til topplederstillinger oftere når man har teknologisk stilling i motsetning til støttefunksjonsstillinger i maritim næring?». Oppgaven har ved hjelp av metode, teori, resultat og drøfting klart å besvare problemstillingen. Det kommer frem at alle respondentene med teknisk bakgrunn og stilling har møtt på enten glasstak teorien eller andre hindringer på lavere nivå. De topplederne som ble intervjuet hadde derimot alle støttefunksjonsstillinger, og ingen av de hadde møtt motstand for å komme seg fra mellomledernivå til toppledernivå. Her ser man resultater som kan tyde på at kvinner med teknologiske stillinger faktisk møter mer motstand i motsetning til de som har støttefunksjonsstillinger i maritim bransje.

Ved å se på ansattnivå har man muligens sett en av grunnene til at den maritime bransje har lite kvinner, og det kan være dårlige holdninger, seksuell trakassering og lite oppfølging fra bedriften med å få orden på dette. I tillegg blir det gjentatte ganger nevnt at kvinner har ulike roller og forventninger enn det en mann har, og at dette ofte kan handle om hjem og barn. Alle respondentene uten om en hadde møtt på situasjoner som er ugreie basert på at de er kvinner.

### **6.2 Forslag til videre forskning**

Som forslag til videre forskning så ville det hadde vært interessant å få med flere respondenter, i tillegg til å intervju toppledere som ikke satt i støttefunksjonsstilling, for å videre kunne se om det var noen forskjell mellom kvinnene i tekniskstilling og støttefunksjonsstilling. I en større studie kunne det vært nyttig å ha med menn for å kunne se på deres opplevelser og om de møter på motstand og hindringer i karriereveien.

Det kan også være interessant å se videre på kvinner på ansattnivå, der man kan se om tendensene til dårlige holdninger og seksuell trakassering er vanlige eller om dette er mindre vanlig, slik man kan vurdere om dette kan være en årsak til at kvinner er underrepresenterte i maritim bransje.

## Bibliografi

- Arnesen, H. S. (2023, August 24). *Arbeidsdeling i hjemmet: Er likestilte par mer fornøyde?* Hentet fra ssb.no: <https://www.ssb.no/befolkning/barn-familier-og-husholdninger/artikler/arbeidsdeling-i-hjemmet-er-likestilte-par-mer-fornoyde>
- Barne,- ungdoms,- og familiedirektoratet. (2022). *Arbeidsliv i et kjønnsperspektiv*. Hentet fra bufdir.no: <https://www.bufdir.no/statistikk-og-analyse/kjonnlikestilling/arbeidsliv-kjonn#section-164>
- Cotter, D. A., Hermsen, J. M., Ovadia, S., & Vanneman, R. (2001, Desember). The Glass Ceiling Effect. *Social Forces*, Vol (80), ss. 655-681. Hentet fra jstor.org: <https://www.jstor.org/stable/2675593?seq=1>
- Den nasjonale forskningsetiske komité for medisin og helsefag (NEM). (2010, Januar 15). *Veiledning for forskningsetisk og vitenskapelig vurdering av kvalitative forskningsprosjekt innen medisin og helsefag*. Hentet fra forskningsetikk.no: <https://www.forskningsetikk.no/retningslinjer/med-helse/vurdering-av-kvalitative-forskningsprosjekt-innen-medisin-og-helsefag/>
- Det Norske Akademi for Språk og Litteratur . (u.d.). *Karrierestige*. Hentet fra naob.no: <https://naob.no/ordbok/karrierestige>
- Eagly, A., & Carli, L. L. (2007, September). *Women and the Labyrinth of Leadership*. Hentet fra hbr.org: <https://hbr.org/2007/09/women-and-the-labyrinth-of-leadership>
- EØS-notat. (2023, Mai 08). *Kjønnsrepresentasjon blant styremedlemmer i børsnoterte selskaper*. Hentet fra regjeringen.no: <https://www.regjeringen.no/no/sub/eos-notatbasen/notatene/2013/okt/kjonnbalansen-i-styrer-i-borsnoterte-selskaper/id2433461/>
- Gonzales, M. (2022, Mars 1). *The Glass Ceiling: Women and Barriers to Leadership*. Hentet fra shrm.org: <https://www.shrm.org/topics-tools/news/inclusion-equity-diversity/glass-ceiling-women-barriers-to-leadership>
- Gourdreau, J. (2012, Mai 2012). *A New Obstacle For Professional Women: The Glass Escalator*. Hentet fra forbes.com: <https://www.forbes.com/sites/jennagourdreau/2012/05/21/a-new-obstacle-for-professional-women-the-glass-escalator/?sh=4fa96372159d>
- Grønmo, S. (2024, Februar 14). *validitet*. Hentet fra snl.no: <https://snl.no/validitet>
- Halrynjo, S. (2016). *Ulik likestilling i arbeidslivet*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.

- Halrynjo, S., Kitterød, R. H., & Teigen, M. (2015, Mai 18). Hvorfor så få kvinner på toppen i norsk næringsliv? . *Søkelys på arbeidslivet, Vol (32)*, ss. 111-136.
- Kagan, J. (2022, Oktober 19). *The Glass Ceiling: Definition, History, Effects, and Examples*. Hentet fra Investopedia.com: <https://www.investopedia.com/terms/g/glass-ceiling.asp>
- Kaspersen, L. (2012, Oktober 07). *Glem glasstaket - det finnes ikke*. Hentet fra dn.no: <https://www.dn.no/studier/-glem-glasstaket-det-finnes-ikke/1-1-1890408>
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2022). *Det kvalitative forskningsintervju*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.
- Lillealtern, R. (2018, Januar 25). *Kvinner på skip må selv ta ansvar for ikke å bli seksuelt trakassert*. Hentet fra forskning.no: <https://www.forskning.no/sex-partner-ntnu/kvinner-pa-skip-ma-selv-ta-ansvaret-for-ikke-a-bli-seksuelt-trakassert/293793>
- Malterud, K. (2017). *Kvalitative forskningsmetoder for medisin og helsefag*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Martinsen, Ø. L. (2019). *Perspektiver på LEDELSE*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.
- Mohammadkhani, F., & Gholamzadeh, D. (2016, Januar). *The Influence of Leadership Styles on the Women's Glass Ceiling Beliefs*. Hentet fra researchgate.net: [https://www.researchgate.net/publication/283202085\\_The\\_Influence\\_of\\_Leadership\\_Styles\\_on\\_the\\_Women's\\_Glass\\_Ceiling\\_Beliefs](https://www.researchgate.net/publication/283202085_The_Influence_of_Leadership_Styles_on_the_Women's_Glass_Ceiling_Beliefs)
- Monroe, K., & Chiu, W. (2010, April). *Gender Equality in the Academy: The Pipeline Problem*. Hentet fra researchgate.net: [https://www.researchgate.net/publication/232026981\\_Gender\\_Equality\\_in\\_the\\_Academy\\_The\\_Pipeline\\_Problem](https://www.researchgate.net/publication/232026981_Gender_Equality_in_the_Academy_The_Pipeline_Problem)
- Morgan, M. S. (2017). *Glass Ceilings and sticky floors: drawing new ontologies*. Duke University Press. <https://eprints.lse.ac.uk/65859/1/Glass%20ceilings.pdf>.
- Myers, M. D. (2020). *QUALITATIVE RESEARCH in BUSINESS & MANAGEMENT*. Great Britain: SAGE Publications Ltd.
- Nærings- og fiskeridepartementet. (2023, Juni 06). *Likestillingsstrategi for maritim næring*. Hentet fra regjeringen.no: <https://www.regjeringen.no/contentassets/639e7c25fe044ca3afc1a171bd9ab8ca/no/pdfs/strategi-likestilling-i-maritim-naering.pdf>
- Næss, S. (2023, Mars 1). *Flere kvinnelige læringer i mannsdominerte utdanningsprogram*. Hentet fra ssb.no: <https://www.ssb.no/utdanning/videregaende-utdanning/statistikk/videregaende-opplaering-og-annen-videregaende-utdanning/artikler/flere-kvinnelige-laerlinger-i-mannsdominerte-utdanningsprogram>



- Northouse, P. G. (2022). *Leadership - Theory & Practice*. United Kingdom: SAGE Publications Inc.
- Nygård, G. (2018, Oktober 30). *4 av 5 med fagbrev er i jobb fem år etter fagprøven*. Hentet fra ssb.no: <https://www.ssb.no/utdanning/artikler-og-publikasjoner/4-av-5-med-fagbrev-er-i-jobb-fem-ar-etter-fagproven>
- Oxford University Press. (2023). *glass ceiling*. Hentet fra oed.com: [https://www.oed.com/dictionary/glass-ceiling\\_n?tab=meaning\\_and\\_use#992973508](https://www.oed.com/dictionary/glass-ceiling_n?tab=meaning_and_use#992973508)
- Quast, L. (2011, November 14). *Is There Really A Glass Ceiling For Women?* Hentet fra forbes.com: <https://www.forbes.com/sites/lisaquast/2011/11/14/is-there-really-a-glass-ceiling-for-women/?sh=2f321b5d7dae>
- Standford University. (u.d.). *Myra Strober*. Hentet fra profiles.stanford.edu: <https://profiles.stanford.edu/myra-strober?tab=bio>
- Statistisk sentralbyrå. (2023, Februar 2). *Lønn*. Hentet fra ssb.no: <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/lonn-og-arbeidskraftkostnader/statistikk/lonn>
- Storvik, A. E. (2006, Oktober). Glasstaket - metafor med utilsiktede virkninger? Kjønn, ledelse og rekruttering i staten. *Sosiologisk tidsskrift, Vol (14)*, ss. 219-253.
- Stuen, E. A. (2022, Mai 31). *Jobbene til sjøs og langs kysten er mannsdominerte*. Hentet fra kjønnsforskning.no: <https://kjoennsforskning.no/nb/2022/05/Jobbene-til-sjos-og-langs-kysten-er-mannsdominerte>
- Svartdal, F. (2020, April 03). *reliabilitet*. Hentet fra snl.no: <https://snl.no/reliabilitet>
- The Economist Newspaper Limited. (2024, Januar 30). *How motherhood hurts careers*. Hentet fra economist.com: <https://www.economist.com/interactive/graphic-detail/2024/01/30/how-motherhood-hurts-careers>
- Thomas, J., Prasad, S., & Pillai, R. K. (2011, Januar 13). Why do women still experience downward gravitation in the corporate ladder? A close look at glass ceiling in bahrain. *Research and Practices in HRM, Vol (19)*, ss. 1-10.
- Treisman, R. (2022, September 5). *Remembering Marilyn Loden, who gave a name to the glass ceiling*. Hentet fra npr.com: <https://www.npr.org/2022/09/05/1121132384/marilyn-loden-glass-ceiling>
- Zedine, S. E., & Fjærli, E. (2022, Mars 8). *Andelen kvinner i styre og ledelse øker sakte*. Hentet fra ssb.no: <https://www.ssb.no/virksomheter-foretak-og-regnskap/eierskap-og-roller/statistikk/styre-og-leiing-i-aksjeselskap/artikler/andelen-kvinner-i-styre-og-ledelse-oket-sakte>

# Vedlegg

## Vedlegg 1: Vurderingsskjema SIKT

### Referansenummer

497109

### Vurderingstype

Automatisk

### Dato

16.01.2024

### Tittel

Masteroppgave - Kjønnssdelingen i topplederstillinger i maritim bransje

### Behandlingsansvarlig institusjon

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet / Fakultet for ingeniørvitenskap / Institutt for havromsoperasjoner og byggteknikk

### Prosjektansvarlig

Frøy Birte Bjørneseth

### Student

Natalie Fagernes

### Prosjektperiode

15.01.2024 - 15.06.2024

### Kategorier personopplysninger

- Almennelige

### Lovlig grunnlag

- Samtykke (Personvernforordningen art. 6 nr. 1 bokstav a)

Behandlingen av personopplysningene er lovlig så fremt den gjennomføres som oppgitt i meldeskjemaet. Det lovlige grunnlaget gjelder til 15.06.2024.

### **Grunnlag for automatisk vurdering**

Meldeskjemaet har fått en automatisk vurdering. Det vil si at vurderingen er foretatt maskinelt, basert på informasjonen som er fylt inn i meldeskjemaet. Kun behandling av personopplysninger med lav personvernulempe og risiko får automatisk vurdering. Sentrale kriterier er:

- De registrerte er over 15 år
- Behandlingen omfatter ikke særlige kategorier personopplysninger;
  - Rasemessig eller etnisk opprinnelse
  - Politisk, religiøs eller filosofisk overbevisning
  - Fagforeningsmedlemskap
  - Genetiske data
  - Biometriske data for å entydig identifisere et individ
  - Helseopplysninger
  - Seksuelle forhold eller seksuell orientering
- Behandlingen omfatter ikke opplysninger om straffedommer og lovovertridelser
- Personopplysningene skal ikke behandles utenfor EU/EØS-området, og ingen som befinner seg utenfor EU/EØS skal ha tilgang til personopplysningene
- De registrerte mottar informasjon på forhånd om behandlingen av personopplysningene.

### **Informasjon til de registrerte (utvalgene) om behandlingen må inneholde**

- Den behandlingsansvarliges identitet og kontaktopplysninger
- Kontaktopplysninger til personvernombudet (hvis relevant)
- Formålet med behandlingen av personopplysningene
- Det vitenskapelige formålet (formålet med studien)
- Det lovlige grunnlaget for behandlingen av personopplysningene
- Hvilke personopplysninger som vil bli behandlet, og hvordan de samles inn, eller hvor de hentes fra
- Hvem som vil få tilgang til personopplysningene (kategorier mottakere)

- Hvor lenge personopplysningene vil bli behandlet
- Retten til å trekke samtykket tilbake og øvrige rettigheter

Vi anbefaler å bruke vår [mal til informasjonsskriv](#).

### **Informasjonssikkerhet**

Du må behandle personopplysningene i tråd med retningslinjene for informasjonssikkerhet og lagringsguider ved behandlingsansvarlig institusjon. Institusjonen er ansvarlig for at vilkårene for personvernforordningen artikkel 5.1. d) riktighet, 5. 1. f) integritet og konfidensialitet, og 32 sikkerhet er oppfylt.

### **Vedlegg 2: Intervjuguide**

1. Hvem er du: Her vil det bli spurt om spørsmål om hvem de er og hvilken stilling de har.
  - a. Bakgrunn og erfaring
  - b. Barn
  - c. Kompetanse og kvalifikasjoner
  - d. Nåværende og tidligere arbeidserfaring.
2. Arbeidshistorikk: Hvilken stillinger har du hatt, når og hvor lenge
  - a. Lengde på stillingene i forhold til kompetansen.
  - b. Fikk andre kollegaer forfremmelser.
  - c. Møter man på motstand for å komme seg videre opp på rangstigen?
3. Nåværende arbeidsforhold: Hvilken stilling og hvor lenge.
  - a. Kollega, arbeidsforhold og verdier.
4. Kjønnssdeling: Hvilken kjønnssdeling er det i bedriften?
  - a. Både i topplederstillinger med også i generelt. Bedriftens verdier og plan.
5. Glasstakteorien:
  - a. Hva føler respondenten selv i forhold til sitt egen historikk og i forhold til glasstakteorien?
  - b. Har respondenten egne tanker om hvorfor kvinner er mindre representert enn menn i topplederstillinger?
6. Avslutning:
  - a. Legge til andre spørsmål om relevant
  - b. Har respondenten noe å legge til?

Tema	Spørsmål	Stikkord for mulige oppfølgingsspørsmål
<b>Informasjon om respondenten</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hvilken alder har du?</li> <li>• Har du barn?</li> <li>• Hvor holder du til?</li> <li>• Hvilken høyere utdanning har du?</li> <li>• Hvilken kompetanse har du?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kjønn</li> <li>• Alder</li> <li>• Bosted</li> <li>• Erfaring</li> <li>• Kompetanse</li> </ul>
<b>Tidligere erfaring</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hvilken stillinger har du hatt?</li> <li>• Hvor lenger stod du i de ulike stillingene?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ansvarsområder</li> <li>• Kompetanse</li> <li>• Fikk andre forfremmelser</li> </ul>
<b>Nåværende erfaring</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hvilken stilling har du i dag?</li> <li>• Hvor lenge har du hatt stillingen?</li> <li>• Hvordan fikk du stillingen?</li> </ul> <p><b>Tilleggsspørsmål:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Trives du i din nåværende stilling?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kollega</li> <li>• Arbeidsmiljø</li> <li>• Arbeidsholdninger</li> <li>• Arbeidsoppgaver</li> <li>• Motivasjon</li> <li>• Verdier i bedriften</li> </ul>
<b>Kjønnsdeling</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hvordan er kjønnsdelingen i din bedrift på toppledernivå?</li> <li>• Hvordan er kjønndelingen generelt i bedriften?</li> </ul> <p><b>Tilleggsspørsmål:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hvorfor tror du at det er overtall av ...</li> <li>• Har bedriften noen tiltak for å skape en mer jevn kjønnsdeling?</li> <li>• Er det misnøye i bedriften på grunn av skeiv kjønnsdeling?</li> <li>• Hvorfor tror du det?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kjønnsdelingen i bedriften</li> <li>• Egne refleksjoner og tanker</li> <li>• Bedriftens plan</li> </ul>

<p><b>Glasstak teorien</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Møtte du på motstand når du gikk fra mellomledelse til toppledelsestilling?</li> </ul> <p><b>Tilleggsspørsmål:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hvilken motstand møtte du på? Fra hvem?</li> <li>• Hvordan overkom du motstanden?</li> <li>• Har du noen tanker om hvorfor man møter på motstand?</li> <li>• Hvorfor tror du at akkurat du møtte på motstand?</li> <li>• Vet du om andre i din situasjon som også har møtt på motstand fra overgang til mellomledelse til toppledelse?</li> <li>• Kjenner du til glasstakteorien?</li> <li>• Enten ja: Spør videre om du har hatt noen opplevelser rundt dette</li> <li>• Hvis nei: Forklar hva det dreier seg om og spør om hun har noen erfaringer med dette.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hindringer</li> <li>• Opplevelser</li> <li>• Tanker om hvorfor</li> <li>• Refleksjoner rundt motstand</li> </ul>
<p><b>Avslutning</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Har du tilleggsinformasjon du ønsker å legge til?</li> <li>• Hvordan opplevde du intervjuet?</li> </ul>	

### Vedlegg 3: Informasjonsskriv

#### *Informasjonsskriv*

**Vil du delta i forskningsprosjektet «Kjønnsdelingen i topplederstillinger i maritim bransje»?**

Dette er et spørsmål til deg som respondent om du ønsker å delta i et forskningsprosjekt som tar for seg hvorfor kjønnsdelingen er ulik og forsøke å komme med en eller flere årsaker til dette.

### **Formål:**

Formålet med prosjektet er å forsøke å komme til bunns i om glasstakteorien er reell eller ikke. Glasstakteorien er kort forklart en usynlig barriere som kvinner møter på når de beveger seg opp i karrierestigen. Det skal forsøkes å få svar på hypotesen og problemstillingen som er satt. Hypotesen er følgende «Det er færre kvinner i topplederstillinger på grunn av at de møter på glasstakteorien». Problemstillingen er foreløpig «Hva er årsaken for kjønnsdelingen i topplederstillinger innenfor ulike maritime bedrifter?» Prosjektet er en masteroppgave som skal skrives på 60-80 sider og innsamlingen av dataen vil bestå av 6-8 dybde intervjuer. Informasjonen som blir samlet inn skal kun benyttes i masteroppgaven.

### **Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?**

NTNU – med veileder Frøy Birte Bjørneseth

Masterstudent ved NTNU – med student Natalie Helén Fagernes

### **Hvorfor får du spørsmål om å delta?**

Prosjektet ønsker å intervju kvinner som har topplederstillinger som jobber for maritime bedrifter. I tillegg vil det også bli intervjuet kvinner på nederst nivå i bedriften, samt mellomledernivå. Det er flere som får mulighet til å delta, og det er ønskelig med 6-8 respondenter. Kontaktinformasjonen blir enten gitt av veileder eller hentet fra offentlige sider.

### **Hva innebærer det for deg å delta?**

Det vil ta mellom 30-60 minutter å gjennomføre og intervjuet vil spørre om nåværende og tidligere arbeidsforhold, samt lengde på arbeidsforholdene og egen kompetanse. I tillegg vil det bli spurt om man har møtt på motstand og hvordan kjønnsdelingen innad i bedriften er, både i topplederstillinger men også i mellomlederstillinger. Opplysningene vil bli samlet ved notering på Ipad og ved lydopptak som senere vil bli transkribert. Dette vil bli oppbevart på ulike enheter. Det vil også bli brukt offentlig informasjon som er tilgjengelig dersom dette blir aktuelt.

## **Det er frivilling å delta**

Det er helt frivillig å delta i dette prosjektet. Du kan når som helst, både før, under og etter intervjuet trekke samtykket ditt uten å gi noen grunn for det. Det vil ikke bli sett på som negativt om du ønsker å trekke deg. Alt av informasjon som blir hentet vil bli anonymisert og skal ikke kunne spores tilbake til deg. Eneste som vil bli brukt av personlige informasjon er alder, kjønn, hvilken type stilling og andre generell informasjon. Med topplederstilling menes det den høyeste stillingen innenfor sin avdeling som er med på å skape en toppledergruppe i bedriften. Alt av informasjon om tidligere og nåværende stillinger vil bli ikke bli spesifisert. Stillinger vil heller ikke bli konkretisert, men forklares i overflaten, f.eks mellomleder eller toppleder i maritim bedrift.

## **Personvern**

Det er helt anonymt for deg å delta og det vil ikke bli brukt noe informasjon som kan gjør at de blir gjenkjent på noen måter. Informasjonen som blir samlet vil bli lagret konfidensielt og i tråd med personvernregelverket. Det er kun meg (Natalie Fagernes) og veileder (Frøy Birte Bjørneseth) som vil ha tilgang til informasjonen. Personopplysninger vil bli erstattet med egen kode slik det ikke kan kjennes igjen.

## **Hva skjer med dine opplysninger når prosjektet er avsluttet?**

Prosjektet har en avslutningsdato på senest 15. Juni 2024, da vil alle datamaterialer som har privat informasjon slettes.

## **Dine rettigheter**

*Personvernforordning art. 6 nr 1 bokstav a)*

«For at samtykke skal være gyldig som behandlingsgrunnlag må det være frivilling, spesifikt, informert og utvetydig, gitt gjennom en aktiv handling, dokumenter, og like lett å trekke tilbake som å avgi»

## **Du har rett til**

Dette gjelder i datamaterialer som kan identifisere deg:

- Innsyn i datamateriale som omhandler deg.
- Få rettet opp i personopplysninger om deg.
- Få slettet personopplysninger om deg.



- Få kopi av dine personopplysninger som er samlet
- Sende klage til datatilsynet eller personvernombudet om behandlingen av personopplysningene dine.
  - Kontaktinformasjon SIKT
    - E-post: [personverntjenester@sikt.no](mailto:personverntjenester@sikt.no)
    - Tlf: 73984040
  - Personvernombudet på NTNU: Thomas Ørnulf Helgesen
    - Tlf 93079038

### Hvor kan jeg finne ut mer?

Dersom det oppstår spørsmål før, underveis eller etter, så kan det tas kontakt med meg enten på mail eller på telefon.

Tlf: 93236867

Mail: [Natalihf@stud.ntnu.no](mailto:Natalihf@stud.ntnu.no)

*Med vennlig hilsen*

Frøy Birthe Bjørneseth  
(Veileder)

*Natalie Fagernes* 06.02-2024  
Natalie Helén Fagernes  
(Masterstudent, Signatur og dato)

### Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjonen om prosjektet «Kjønnsdelingen i topplederstillinger i maritim bransje», i tillegg til å få anledning til å stille spørsmål. Jeg gir mitt samtykke til å:

- Delta i intervju

Jeg samtykker til at opplysningene mine behandles frem til senest 15. Juni 2024.

---

(Signeres av respondent, dato)

## Vedlegg 4: Deklarasjon om KI-hjelpemidler

# Deklarasjon om KI-hjelpemidler

Har det i utarbeidingen av denne rapporten blitt anvendt KI-baserte hjelpemidler?

Nei

Ja

Hvis ja: spesifiser type av verktøy og bruksområde under.

### Tekst

**Stavekontroll.** Er deler av teksten kontrollert av:  
*Grammarly, Ginger, Grammarbot, LanguageTool, ProWritingAid, Sapling, Trinkai.ai* eller lignende verktøy?

**Tekstgenerering.** Er deler av teksten generert av:  
*ChatGPT, GrammarlyGO, Copy.AI, WordAi, WriteSonic, Jasper, Simplified, Rytr* eller lignende verktøy?

**Skriveassistanse.** Er en eller flere av ideene eller fremgangsmåtene i oppgaven foreslått av:  
*ChatGPT, Google Bard, Bing chat, YouChat* eller lignende verktøy?

Hvis ja til anvendelse av et tekstverktøy - spesifiser bruken her:

CHAT GPT har blitt benyttet som hjelpemiddel under oversetting mellom  
Norsk og Engelsk

### Kode og algoritmer

**Programmeringsassistanse.** Er deler av koden/algoritmene som i) fremtrer direkte i rapporten eller ii) har blitt anvendt for produksjon av resultater slik som figurer, tabeller eller tallverdier blitt generert av: *GitHub Copilot, CodeGPT, Google Codey/Studio Bot, Replit Ghostwriter, Amazon CodeWhisperer, GPT Engineer, ChatGPT, Google Bard* eller lignende verktøy?

Hvis ja til anvendelse av et programmeringsverktøy - spesifiser bruken her:

### Bilder og figurer

**Bildegenerering.** Er ett eller flere av bildene/figurene i rapporten blitt generert av:  
*Midjourney, Jasper, WriteSonic, Stability AI, Dall-E* eller lignende verktøy?

Hvis ja til anvendelse av et bildeverktøy - spesifiser bruken her:

**Andre KI verktøy.** har andre typer av verktøy blitt anvendt? Hvis ja spesifiser bruken her:

Jeg er kjent med NTNUs regelverk: *Det er ikke tillatt å generere besvarelse ved hjelp av kunstig intelligens og levere den helt eller delvis som egen besvarelse.* Jeg har derfor redegjort for all anvendelse av kunstig intelligens enten i) direkte i rapporten eller ii) i dette skjemaet.

Natalie Fugenes 21.05.24 Ålesund  
Underskrift/Dato/Sted

