Prosjektrapport nr. 10/2012

NEW Facts

Forprosjekt

Kartlegging av kvinner i prosess- og

olje-/ gassindustri på Sørlandet

May-Linda Magnussen og Christine Svarstad

Tittel	NEW Facts Forprosjekt. Kartlegging av kvinner i prosess- og olje-/gassindustri på Sørlandet
Forfattere	May-Linda Magnussen og Christine Svarstad
Rapport	Prosjektrapport nr. 10/2012
ISSN-nummer	0808-5544
Trykkeri	Kai Hansen, 4626 Kristiansand

Bestillingsinformasjon

Utgiver

Agderforskning
Gimlemoen 19
N-4630 Kristiansand

Telefon	48 01 05 20
Telefaks	38 14 22 01
E-post	post@agderforskning.no
Hjemmeside	http://www.agderforskning.no

Innhold

FORORD v
1 INNLEDNING OG METODE 1
1.1 Bakgrunn og formål 1
1.2 Om kartleggingene 2
1.3 Representativitet 4
1.4 Gjennomføring 5
1.5 Om rapporten 6
2 KVINNER I NODE- OG EYDE-BEDRIFTENE: STATUS 7
2.1 Oppsummering 10
3 HVA KJENNETEGNER KVINNENE I NODE- OG EYDE-BEDRIFTENE? 11
3.1 Oppsummering: bakgrunnsvariabler 17
4 UTDANNING OG ARBEIDSERFARING 18
4.1 Oppsummering: utdanning og arbeidserfaring 28
5 ARBEID – HVOR OG HVORDAN? 29
5.1 Oppsummering: Arbeid – hvor og hvordan? 36
6 ARBEID – STATUS OG FREMTIDSMULIGHETER 37
6.1 Oppsummering: Arbeid – status og fremtidsmuligheter 42
7 HOLDNINGER TIL SØRLANDSK ARBEIDS- OG FAMILIELIV 43
7.1 Oppsummering: Holdninger til sørlandsk familie- og arbeidsliv 53
8 STYREVERV OG NETTVERK 55
8.1 Oppsummering: Styreverv og nettverk 59
9 LEDELSE 61
9.1 Oppsummering: Ledelse 78
10 OPPSUMMERING 81
10.1 Kvinnestatus i prosess- og olje-/gassindustri 81
10.2 Det gode, moderne liv – for kvinner og menn 81
10.3 Mest likt, noe ulikt 84
10.4 Kvinner ser flere likestillingsutfordringer enn menn gjør, og ønsker oftere konkrete tiltak 84
10.5 Kvinners ressurser kan utnyttes bedre 85
10.6 Ledelse: negative forestillinger og lave forventninger 86
10.7 Kvinner trives med ledelse 86
10.8 Stor interesse for NEW 87
LITTERATURLISTE 88
FOU-INFORMASJON 91

Figurer

Figur 1. Prosentandel kvinner i ulike kategorier av alle fast ansatte (både menn og kvinner) i Eyde-bedriftene. 8
Figur 2. Prosentandel kvinner i ulike kategorier av alle fast ansatte (både menn og kvinner) i NODE-bedriftene 10
Figur 3. Bransje. Prosent. 11
Figur 4. Alder. Prosent. 12
Figur 5. Oppvekststed. Prosent. 13
Figur 6. Bostedskommune. Prosent. 14
Figur 7. Tid til jobben med bil. Prosent. 15
Figur 8. Barn/stebarn i husholdningen. Prosent. 16
Figur 9. Antall barn/stebarn i husholdningen. Prosent. 17
Figur 10. Utdanning. Prosent. 18
Figur 11. Fagområde 20
Figur 12. Kvinners årsaker til utradisjonell utdanning . Prosentvis fordeling av det totale antall «avkrysninger». 21
Figur 13. Årsaker til høyere utdanning. Prosentvis fordeling av det totale antall «avkrysninger». 23
Figur 14. Partners utdanning. Prosent. 25
Figur 15. Partners arbeidssituasjon. Prosent. 26
Figur 16. Partners fagområde. Prosent. 27
Figur 17. Antall ansatte på arbeidssted. Prosent. 29
Figur 18. Type stilling. Prosent. 30
Figur 19. Avtalt arbeidstid. Prosent. 31
Figur 20. Faktisk arbeidstid. Prosent. 33
Figur 21. Overtid. Prosent. 34
Figur 22. Reising i jobben. Prosent. 35
Figur 23. Grunner til å bo på Sørlandet. Prosentvis fordeling av det totale antall «avkrysninger». 37
Figur 24. Trivsel i jobben. Prosent. 38
Figur 25. Åpen for å skifte jobb? Prosent. 39
Figur 26. Hvorfor skifte jobb? Prosentvis fordeling av det totale antall «avkrysninger». 40
Figur 27. Ansvar i jobben 41
Figur 28. Holdninger til sørlandsk arbeids- og familieliv, del 1. Prosentandel som har svart «ganske enig»/»helt enig» på hvert av utsagnene. 43
Figur 29. Holdninger til sørlandsk arbeids- og familieliv, del 2. Prosentandel som har svart «ganske enig»/»helt enig» på hvert av utsagnene. 44
Figur 30. Holdninger til sørlandsk arbeids- og familieliv, del 3. Prosentandel som har svart «ganske enig»/»helt enig» på hvert av utsagnene. 48

Figur 31. Holdninger til sørlandsk arbeids- og familieliv, del 4. Prosentandel som har svart «ganske enig»/»helt enig» på hvert av utsagnene 50
Figur 32. Styreverv. Prosent. 55
Figur 33. Deltakelse i NEW-nettverket. Prosent. 56
Figur 34. Grunner til å ikke ønske NEW-deltakelse. Prosentvis fordeling av det totale antall «avkrysninger». 57
Figur 35. Holdninger til form og innhold i NEW. Prosentandel kvinner som deltar i NEW som sier seg mer eller mindre enige/uenige i hver av påstandene. 58
Figur 36. Type nettverk. Prosentvis fordeling av det totale antall «avkrysninger». . 59
Figur 37. Type lederansvar. Prosentvis fordeling av det totale antall «avkrysninger». 61
Figur 38. Nivå på lederansvar. Prosent. 62
Figur 39. Veien til lederansvar. Prosentvis fordeling av det totale antall «avkrysninger». 63
Figur 40. Kvinnelige lederes holdninger til ledelse. Prosentandel kvinner som har svart «ganske enig»/»helt enig» og «ganske uenig/helt uenig» på hvert av utsagnene. 64
Figur 41. Påstander om ledelse. Prosentandel som har svart «ganske enig»/»helt enig» på hvert av utsagnene. 65
Figur 42. Ledernes alder. Prosent. 67
Figur 43. Ledernes høyeste fullførte utdanning. Prosent. 68
Figur 44. Mest sentrale fagområde i ledernes utdannelse. Prosent. 69
Figur 45. Ledernes oppvekststed. Prosent. 70
Figur 46. Ledernes faktiske arbeidstid per uke. Prosent. 71
Figur 47. Ledernes overtidsarbeid. Prosent. 72
Figur 48. Reiser i forbindelse med jobb. Prosent. 72
Figur 49. Ledernes styreverv. Prosent. 73
Figur 50. Arbeidssituasjonen til ledernes partnere. Prosent. 74

Forord

Til tross for at Sørlandet fremdeles har store likestillingsutfordringer har der skjedd mye positivt i regionen i løpet av tiåret 2000-2010 (Magnussen 2012). En voldsom barnehageutbygging har gitt sørlandske familier en ny „infrastruktur“ i hverdagen, og sørlandske kvinners arbeidstid er på vei opp. Det er viktig å få frem slike gode historier, og rapporten som foreligger her gir mange av dem. Selvfølgelig er der likestillingsutfordringer i prosess- og olje-/gassindustri, men det er ikke problemene som slår mot oss som har dykket ned i dataene i dette prosjektet. Tvert om. Vårt viktigste funn er at „våre“ bransjer består av bedrifter hvor kvinner jobber relativt mye, trives kjempegodt på jobb og samtidig mener at de har funnet en bærekraftig balanse mellom arbeids- og familieliv.

Kvinners arbeidstid og høye jobbtrivsel i disse mannsdominerte bransjene, samt deres gode hverdagsliv, er interessant for en region som arbeider for å gjøre arbeidslivet mindre kjønnsdelt. Samtidig er funnene – både om hva som fungerer og ikke minst hva som ikke fungerer godt nok - nyttig kunnskap for bedriftene i nettverkene. Stadig økende konkurranse om kompetent arbeidskraft gjør det essensielt både å trekke flere kvinner til teknologiske utdanninger og ikke minst være attraktive arbeidssteder for kvinner. Konkurransekraft er stikkordet – også fordi arbeidsplasser med god kjønnsbalanse gir bedre arbeidsmiljø og muligheter for økt innovasjon. Kanskje kan nærværet av flere kvinnelige kolleger også gjøre det lettere for menn å finne en balanse mellom arbeids- og familieliv som er bærekraftig over tid. Det er i bedriftenes interesse å ha ansatte med gode hverdagsliv og god helse.

Vi vil benytte denne sjansen til å takke alle bedriftene som har oppfordret sine ansatte til å delta i prosjektet og alle respondentene som har tatt seg tid til å svare på de mange spørsmålene våre. Vi vil også takke Sørlandets kompetansefond, VRI Agder og Senter for likestilling (SL) ved UiA, som har finansiert dette forprosjektet, og NEW, som har vært initiativtager og oppdragsgiver. Vår arbeidsgruppe med representanter fra NEW og fra SL har vært uvurderlig. Ikke minst vil vi takke styret i NEW, som har vært vår kompetente og konstruktive styringsgruppe. Å komme i kontakt med kunnskapen, energien og rausheten i NEW har vært en stor opplevelse. Vi sender også en takk til kollega Kathrine Bakke, som utarbeidet spørreskjemaene for oss, og til kollega Helge Hernes for kvalitetssikring.

May-Linda Magnussen (prosjektleder) og Christine Svarstad,
Agderforskning

1 Innledning og metode

1.1 Bakgrunn og formål

Prosessindustri og olje-/gassindustri utgjør to næringsklynger i agderregionen. Disse klyngene har organisert seg i henholdsvis Eyde-nettverket og NCE NODE. Eyde-nettverket ble stiftet september 2007, og består mars 2012 av 9 prosessindustribedrifter med rundt 3000 ansatte. Bedriftene i nettverket samarbeider for å øke egen konkurransekraft, redusere eget miljømessige «footprint», bli mer robuste i forhold til svingninger i konjunkturer og rammebetingelser og videreutvikle virksomhetene mer generelt. Samtidig ønsker Eyde-nettverket å bidra til å styrke den regionale kompetansen innenfor sine områder.

NCE Node ble stiftet 2005, og inkluderer 57 bedrifter og rundt 8500 ansatte mars 2012. Nettverket skal, med sitt fokus på forskning og innovasjon, bidra til at olje- og gassnæringen på Sørlandet forblir verdensledende. NODE er et Norwegian Centre of Expertise (NCE) nettopp for å forsterke innovasjonsaktiviteten i sine medlemsbedrifter.

Som i resten av prosess- og olje-/gassindustrien har bedriftene i disse to nettverkene en relativt lav kvinneandel, og ønsker flere kvinnelige ansatte på alle nivåer. Dette er bakgrunnen for etableringen av NEW (NODE EYDE WOMEN) - et eget nettverk for kvinner i Eyde- og NODE-bedriftene. Nettverket jobber for å beholde og bedre karrieremulighetene for kvinnene som allerede finnes i medlemsbedriftene og for å rekruttere flere kvinner til bransjene. NEWs øverste visjon er å bidra til utvikling av Sørlandet med utgangspunkt i kvinners ståsted, erfaring og kompetanse.

For å kunne begynne på jobben med å rekruttere flere kvinner, samt utnytte allerede ansatte kvinners ressurser enda bedre, hadde NEW behov for mer kunnskap om kvinneandelen i sine bransjer og om sine kvinnelige ansatte og deres erfaringer og perspektiver. Dermed ble forprosjektet NEW Facts etablert som et samarbeid mellom NEW, Agderforskning og Senter for likestilling ved UiA, med finansiering fra VRI Agder, Sørlandets kompetansefond og Senter for likestilling. Forprosjektet skulle kort fortalt bestå av to kartleggingen av kvinner i NODEs og Eyde-nettverkets medlemsbedrifter. De to kartleggingene som har blitt sendt ut til henholdsvis NODE- og Eydebedriftene har vært identiske.

Problemstillingen for den første kartleggingen (del 1) er: Hvor mange kvinner er ansatt i Eyde- og NODE-bedriftene, er de faglig/administrativt ansatte og i hvilke posisjoner befinner de seg? Problemstillingen for den andre kartleggingen (del 2) er: Hvem er kvinnene i Eyde- og NODE-bedriftene, hva er deres arbeids- og familiesituasjon og hva mener de om sørlandsk familie- og arbeidsliv i et kjønnsperspektiv?

Forprosjektet som omtales i denne rapporten skal danne et kunnskapsgrunnlag for utvikling av tiltak for å få flere kvinner inn i prosessindustri og i olje-/gassindustri, samt for å få flere av bransjenes kvinnelige ansatte oppover i bedriftshierarkiene. I tillegg skal forprosjektet legge grunnlag for utvikling av ytterligere forsknings- og utviklingsprosjekter på feltet. Kartleggingene i forprosjektet har avdekket problemstillinger som trenger videre forskning, samtidig som de også har gitt et utgangspunkt for å måle fremtidig kvinneandel og kvinneandel i ledelse fremover. Det er nyttig når en ønsker å sette i gang tiltak. Ikke minst representerer forprosjektet en mulighet for offentlig oppmerksomhet og diskusjon rundt problemstillinger NEW er opptatt av.

Det er videre viktig å presisere at forprosjektet som skisseres i denne rapporten, og prosjektene som utvikles på bakgrunn av den, ikke bare er viktig i et bransjeperspektiv, men også i et regionalt og et nasjonalt perspektiv. I et regionalt næringsliv som har udekkede kompetansebehov og hvor kvinners ressurser er dårlig utnyttet, er det viktig å få mer kunnskap om hva som hemmer og fremmer kvinners deltakelse i bransjer som har vært og fremdeles er mannsdominerte. Forprosjektet kan også bidra kunnskapsmessig til allerede eksisterende regionalt og nasjonalt arbeid for å få flere jenter og kvinner til å velge realfaglige og teknologiske utdanninger og yrker. Selv om prosess- og olje-/gassindustri gjør et fokus på real- og teknologiske fag naturlig, er det viktig å få frem at mangfoldet av stillinger i bransjene krever personer med ulik utdanningstype og ulikt utdanningsnivå. Jobber i bransjene er altså ikke bare for høyt utdannede teknologer.

1.2 Om kartleggingene

Som nevnt har forprosjektet bestått i to kartlegginger. En av disse (del 1) har gått til HR-ansvarlige i alle bedriftene i NODE og i Eyde-nettverket. Den andre (del 2) har gått til hoveddelen av kvinnene og store deler av mennene som er midlertidig og/eller fast ansatte i medlemsbedriftene i de to nettverkene. De webbaserte spørreskjemaene i kartleggingene har vært sendt ut via NODE og Eyde-nettverkets representanter i arbeidsgruppa.

Kartlegging del 1: Denne kartleggingen skulle generere data for å kunne besvare problemstilling 1. Den ble sendt ut til alle HR-ansvarlige i medlemsbedriftene desember 2011. De ble bedt om å melde inn kvinneandel, hvordan kvinnene fordeler seg på faglige og administrative stillinger og hvor mange kvinner som befinner seg på ulike ledelsesnivåer i sin bedrift. Dette var et veldig kort spørreskjema, og her er det altså HR-ansvarlige som svarer på vegne av bedriftene i NODE og Eyde-nettverket.

Kartlegging del 2: Denne kartleggingen skulle generere data for å kunne besvare problemstilling 2. Den gikk ut til alle HR-ansvarlige i NODE-/Eyde-bedriftene oktober 2011, og ble bedt videresendt til de fast/midlertidig kvinnelige og mannlige ansatte som HR-ansvarlig hadde e-postadresse til (De ble også bedt om å videresende til eventuelle tilgjengelige private e-postadresser til ansatte uten e-postadresse på jobb). Denne kartleggingen var langt mer omfattende, og analysene som er basert på disse dataene utgjør hoveddelen av denne forprosjektrapporten. Her er det altså mannlige og kvinnelige ansatte i NODE og Eyde-bedriftene som svarer på spørsmål om sin egen situasjon, om sin egen bedrift og om agderregionen. Vi spurte kvinnene og mennene i NODE- og Eyde-bedriftene spørsmål knyttet til:

- En lang rekke bakgrunnsvariabler, blant annet alder, utdanning, arbeidserfaring og familiesituasjon.
- Valg av utdanning.
- Arbeidssituasjon: Hvor en jobber, i hva slags stilling, arbeidstid, lønn med mer.
- Hva en synes om arbeidssituasjonen sin og hvordan karrieremulighetene fremover ser ut.
- Familie- og arbeidsliv på Sørlandet.
- Ledelse.
- Nettverk og styrer en inngår i. Kvinnene har også fått spørsmål om NEW.

Denne andre kartleggingen var i utgangspunktet kun tiltenkt kvinner i bransjene. Mennene ble imidlertid inkludert på bakgrunn av det økte analytiske potensialet dette ville bety. Siden kjønn er en selve kjernetemaet i forprosjektet, ville det selvfølgelig være veldig fruktbart å kunne sammenligne kvinnenes svar med menns svar. Det er likevel kvinnene som står i sentrum i dette forprosjektet.

1.3 Representativitet

Totalt 1603 mannlige og kvinnelige respondenter fra NODE- og Eyde-bedrifter har svart på kartlegging 2, som utgjør den viktigste og største delen av det arbeidet som presenteres i denne rapporten. 1368 (85,3 %) av disse har fullført undersøkelsen. De andre har hoppet av underveis, men de svarene de har gitt, er med i undersøkelsen. Vi har svar fra totalt 645 kvinner og 957 menn. Av kvinnene jobber 124 i prosessindustrien, 467 i olje-/gassindustrien, mens 31 jobber begge steder. Av mennene jobber 337 i prosessindustrien, 540 i olje-/gassindustrien, mens 59 jobber i begge bransjene. 119 kvinnelige respondenter oppgir at de har lederansvar, mens det samme gjelder 336 mannlige respondenter.

Ser vi på de feilmarginene som ville vært gjeldende ved et rent lotterisk utvalg - noe vi ikke har - så ville disse for kvinnenes del variert mellom 1,8 til 4,1 %. For mennene ville feilmarginen variert fra 1,5 til 3,3 %. Dette gjelder imidlertid når vi ser menn og kvinner opp mot hverandre. Når vi bryter ned på andre grupper blir feilmarginene langt større. At vi har bare 124 kvinnelige respondenter fra Eyde-bedriftene, sammen med kunnskapen om at dette utgjør bare om lag en fjerdedel av det stipulerte antallet kvinner i disse bedriftene (som vi skal se senere), gjør for eksempel at vi foreløpig ikke har delt de kvinnelige respondentene inn etter bransje i analysene våre. Vi har også svar fra få (122) kvinnelige ledere. Her er imidlertid også populasjonen (det totale antall kvinnelige ledere) mindre, antakelig rundt 143 personer totalt. Dette innebærer at våre data om kvinnelige ledere etter all sannsynlighet har høy representativitet. Vi har en noe bedre svarprosent blant kvinner i olje-/gassindustrien enn blant kvinner i prosessindustrien. Rundt en tredjedel av det stipulerte antallet kvinner i olje-/gassindustrien har svart. Siden antallet mannlige ansatte i «våre» bransjer er høyt, er svarprosenten på undersøkelsen vår lav, trass i at vi har ganske store utvalg. Omtrent en femtedel av de mannlige ansatte i prosessindustrien har svart på undersøkelsen. Det samme gjelder for rundt en tiendedel av de mannlige ansatte i olje-/gassindustri. Vi har ikke tall som kan gi oss pekepinn på representativiteten i svarene fra de mannlige lederne.

Kommer svarprosenten under 50 %, øker sjansene for at utvalget vårt blir systematisk skjevt. Vi har grunn til å tro at vårt utvalg har slike skjevheter. Økonomiske rammer tillot ikke annet enn webbaserte spørreskjemaer, noe som gjør at noen kvinner og en god del menn i produksjonen i en del bedrifter ikke fikk tilgang til å svare på undersøkelsen vår. Vi antar at dette spesielt gjelder for en del mannlige ansatte i bedrifter i Eyde-nettverket. Vi hadde dessverre heller ikke ressurser til å utarbeide spørreskjemaet på engelsk eller gjøre andre grep for å få ansatte som mangler tilstrekkelig norskkunnskaper

til å svare på skjemaet. Dette innebærer at undersøkelsen har en overrepresentasjon av etnisk norske respondenter. Vi kan videre anta at personer som er opptatt av og/eller tilfredse med jobben sin, og også dem som er opptatt av kjønnsperspektiver har vært mer tilbøyelige til å svare på undersøkelsen sin enn andre. Ikke minst hadde vi grunn til å anta at kvinner med tilknytning til NEW ville være overrepresenterte. Av rundt 250 NEW-deltakere har imidlertid bare 80 svart på undersøkelsen, og bare 15 % av de kvinnelige respondentene deltar i nettverket. Vi har også god grunn til å tro at høyt utdannede kvinner og menn er overrepresenterte, slik tendensen er for spørreundersøkelser i befolkningen mer generelt. Ut fra kartlegging 1, som gir en stipulert andel kvinnelige ledere i våre bransjer, ser vi også at kvinnelige ledere er overrepresenterte i utvalget vårt. Det samme gjelder antakelig for mennene.

Vår underrepresentasjon av mannlige produksjonsarbeidere ville vært et alvorlig problem dersom vår oppgave var å gi et så omfattende og mangfoldig bilde av bedriftene som mulig. I og med at det er kvinnene som er vår primære interesse, kan skjevheten i mannsutvalget også innebære en fordel. Siden det er veldig få kvinner i samme stillinger som mennene som antakelig i liten grad har svart, gjør det at de mannlige og kvinnelige respondentene vi sitter igjen med (som har svart), med all sannsynlighet er mer like – og mer fruktbare å sammenligne - enn de ellers ville vært. Dersom man leser rapporten som en generell tilstandsrapport fra Eyde- og NODE-bransjene er det imidlertid viktig å huske på de nevnte skjevhetene.

I arbeidet med rapporten har vi gjennomgående fokusert relativt store forskjeller mellom grupper.

1.4 Gjennomføring

Det ble i starten av forprosjektet satt ned en arbeidsgruppe som skulle gjennomføre selve forprosjektet, mens styret i NEW ble styringsgruppe. Arbeidsgruppa i forprosjektet har bestått av følgende personer fra NEW-nettverket: Helene Falch Fladmark/Karen Landmark, Helene Ranestad, Nina With Kristensen, Tove Hertzberg, Marianne Jensen, Sunniva Hylen og Lene Merethe Liodden. May-Linda Magnussen (prosjektleder for forprosjektet) og Christine Svarstad/Kathrine Bakke har deltatt fra Agderforskning, mens Åsta Einstabland har representert Senter for likestilling ved UiA. Arbeidsgruppa har deltatt i alle deler av prosjektet, fra utforming og utsending av spørreskjemaene og til analyse og rapportskriving. Agderforskning har laget forslag til spørreskjemaer, gjort de innkomne dataene om til figurer og skrevet førsteutkast til rapport. Arbeidsgruppa har kvalitetssikret og bidratt med verdifulle innspill til både spørreskjemaer og rapport. Helge Hernes ved Univer-

sitetet i Agder/Agderforskning har hatt ansvaret for den endelige kvalitetssikringen av rapporten.

1.5 Om rapporten

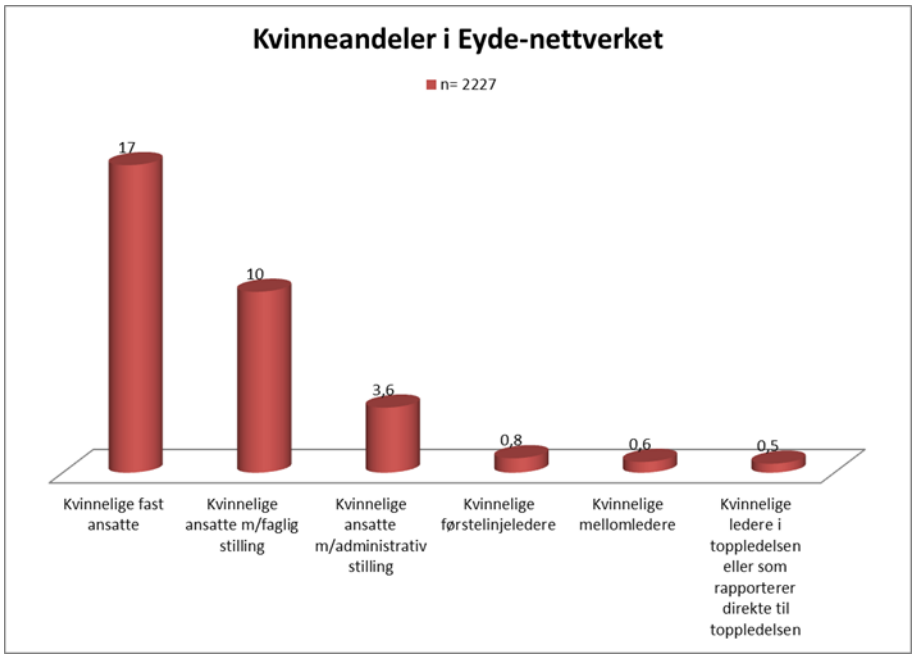
Forprosjektets rammer har nødvendiggjort prioritering av tidsbruk. Siden NEW Facts ses som en start på mange andre FoU-prosjekter og tiltak har arbeidsgruppa prioritert å skaffe til veie et rikt og kvalitetsmessig bra datamateriale. En slik datainnsamling kan bare gjøres èn gang. I rapporten har vi ikke hatt ressurser til å utnytte datamaterialet til fulle, men har måttet nøye oss med å presentere enkle, deskriptive analyser. Det er allerede søkt midler til å kunne kjøre kunne utnytte de analysemulighetene som ligger i prosjektet enda bedre og ikke minst gjøre analysene mer robuste. I denne første rapporten har vi heller ikke hatt ressurser til å knytte empirien opp til annen forskning og/eller til å diskutere funn opp mot relevant teori.

2 Kvinner i NODE- og Eyde-bedriftene: status

Her vil vi innledningsvis referere funnene fra den korte kartleggingen av «kvinnestatus» i prosess- og olje/gassindustri. Målet med denne var å finne ut hvor mange kvinner som jobber i bransjene, hvorvidt de har faglige/administrative stillinger og hvor kvinnene befinner seg posisjonsmessig. Kartleggingen ble som nevnt sendt til de HR-ansvarlige i bedriftene. 8 av 9 bedrifter i prosessindustrien og 35 av 55 bedrifter fra olje-/gassindustrien besvarte undersøkelsen. Vi har altså mer representative tall fra prosess- enn fra olje-/gassindustrien. På bakgrunn av de tallene vi har fått inn, vil vi likevel forsøke å stipulere den totale kvinneandelen i bransjene, samt hvor stor andel kvinnelige ledere de har. Denne utregningen forutsetter at kvinneandel og andelen kvinnelige ledere ikke er systematisk ulik i de NODE-bedriftene som har besvart undersøkelsen og de som ikke har gjort det. Undersøkelsen er imidlertid anonym, så dette vet vi ikke noe om. Tallene som presenteres må ses på denne bakgrunnen.

Prosessindustrien, hvor vi har svar fra 8 av 9 bedrifter, melder inn til sammen rundt 2400 ansatte, da medberegnet midlertidig ansatte. Dette stemmer ganske godt med stipuleringen av rundt 3000 ansatte i Eyde-bedriftene totalt. **2227 ansatte rapporteres inn som fast ansatte, og av disse er 384 – eller 17 % - kvinner.** 230 av disse, og 10 % av det totale antallet fast ansatte, er kvinner med faglige stillinger, mens 82 har administrative stillinger. Dette utgjør nærmere 4 % av det totale antallet fast ansatte i de Eyde-bedriftene som har svart. 18 kvinner (0,8 % av alle ansatte) rapporteres inn som førstelinjeledere, 14 (0,6 % av alle ansatte) som mellomledere, og til sammen 9 kvinner (0,5 % av alle ansatte) er i bedriftens toppledelse eller rapporterer direkte til toppleder. 2 av disse 9 er bedriftens øverste leder. Dette innebærer at cirka 41 personer – 1,8 % av alle ansatte som meldes inn av de HR-ansvarlige i de Eyde-bedriftene som har svart på kartleggingen vår - er kvinnelige ledere. Figuren under fremstiller disse prosentandelene.

Figur 1. Prosentandel kvinner i ulike kategorier av alle fast ansatte (både menn og kvinner) i Eyde-bedriftene.



Dersom den siste Eyde-bedriften hadde svart på undersøkelsen, og hadde svart det som er gjennomsnittet for alle de andre bedriftene, så ville det vært rapportert inn 432 kvinner totalt i Eyde-bedriftene. Tar vi i stedet utgangspunkt i at det skal være rundt 3000 ansatte totalt i bedriftene, og opererer med den kvinneandelen vi har funnet i de bedriftene som har svart, blir det beregnede antallet kvinner 510. Der er selvfølgelig en sjanse for at den ene bedriften som ikke har svart, har høyere eller lavere kvinneandel enn de andre, slik at det reelle tallet er et annet. Tar vi utgangpunkt i de cirka 3000 ansatte i Eyde-bedriftene og legger til grunn den andelen kvinnelige ledere vi har funnet blant de 8 bedriftene som har svart, kommer vi frem til at det kan være rundt 45 kvinnelige ledere i Eyde-bedriftene totalt. Dette er altså et stipulert tall.

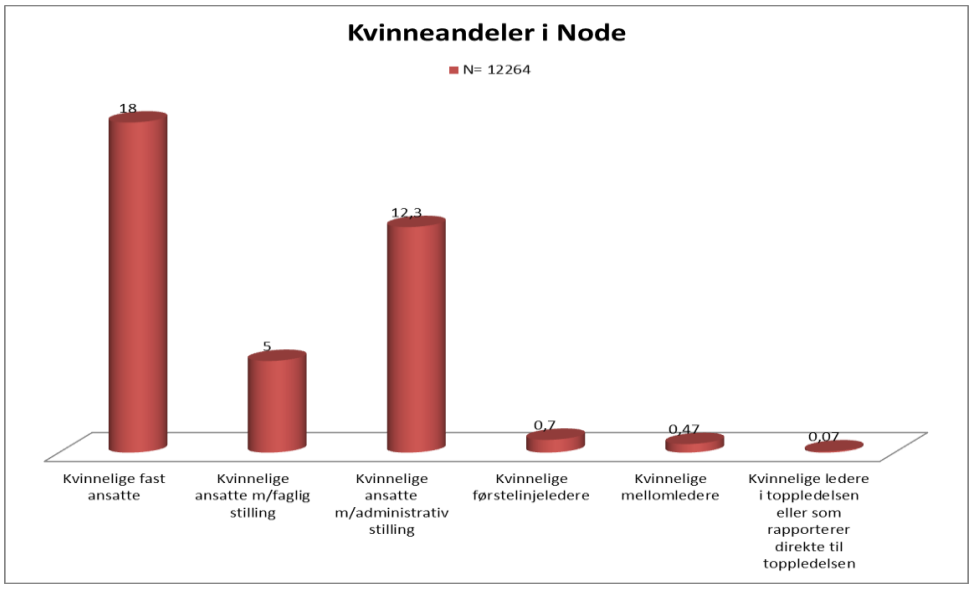
Olje- og gassindustrien, hvor vi har svar fra 35 av 57 bedrifter, melder inn til sammen rundt 14361 ansatte, da medberegnet midlertidig ansatte. Svarene – som oppgir et altfor høyt antall ansatte - tyder på at en del bedrifter har inkludert ansatte også i andre deler av større konsern, noe de ble bedt om å ikke gjøre. Dermed er ansatte utenfor agderregionen antakelig inkludert i tallene. Dette svekker dataenes kvalitet. Vi vil likevel bruke dem til stipulering

av omtrentlig kvinneandel, siden en slik øvelse vil kunne gi oss i alle fall en viss anelse om svarprosent i den andre kartleggingsdelen vår. Det kan nevnes at NODE fremover vil inkludere rapportering på andel kvinnelige ansatte i bedriftenes rapportering inn til nettverket, noe som vil resultere i langt sikrere tall enn det vi har her.

12264 ansatte rapporteres inn som fast ansatte, og av disse er 2178 – eller 18 % - kvinner. 577 av disse, og 5 % av det totale antallet fast ansatte, er kvinner med faglige stillinger, mens 1511 kvinner har administrative stillinger. Dette utgjør nærmere 12,5 % av det totale antallet fast ansatte i de NODE-bedriftene som har svart. 89 kvinner (0,7 % av alle ansatte) rapporteres inn som førstelinjeledere, 58 (0,5 % av alle ansatte) som mellomledere, og til sammen 9 kvinner (0,07 % av alle ansatte) er i bedriftens toppledelse eller rapporterer direkte til toppleder. 3 av disse 9 kvinnene rapporteres inn som bedriftens øverste leder. Dette innebærer at cirka 156 personer – 1,2 % av alle ansatte i som er meldt inn av de HR-ansvarlige i de NODE-bedriftene som har svart på kartleggingen vår – rapporteres inn som kvinnelige ledere. Figur 2 under fremstiller disse prosentandelene.

Hvis vi tar utgangspunkt i det totale antall ansatte i NODE-bedriftene – som er 8500 – og bruker de rapporterte kvinneandelene, så kan vi anslå at rundt 1530 kvinner jobber i bedriftene. Dette forutsetter at kvinneandelene i de bedriftene som ikke har svart ikke skiller seg vesentlig fra de som har svart. Med denne fremgangsmåten kan vi stipulere antallet kvinnelige ledere i NODE-bedriftene til å være 102.

Figur 2. Prosentandel kvinner i ulike kategorier av alle fast ansatte (både menn og kvinner) i NODE-bedriftene



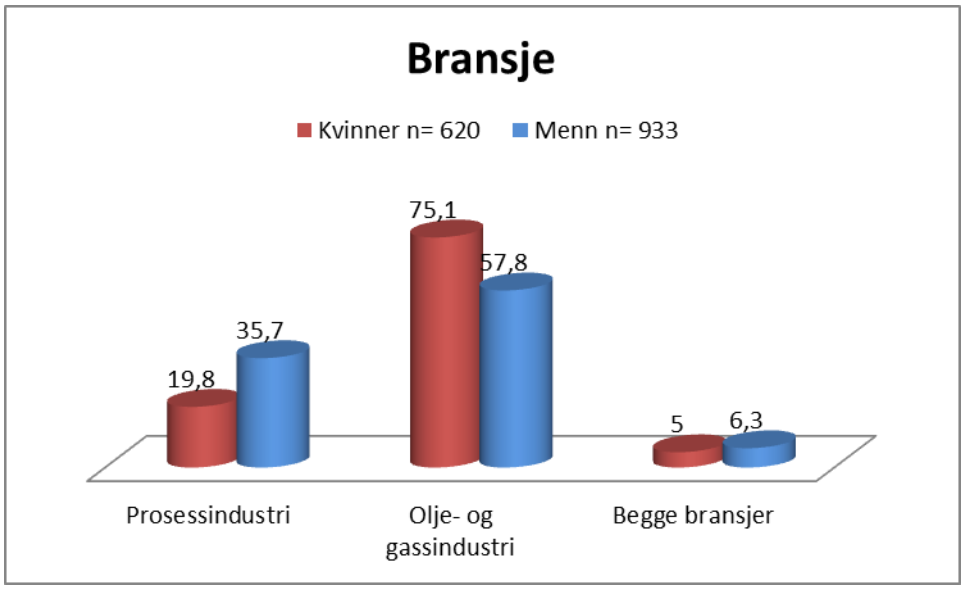
2.1 Oppsummering

Basert på de tallene vi har fått rapportert inn, har vi stipulert oss frem til en kvinneandel på 17 % i prosessindustri og 18 % i olje-/gassindustri.

3 Hva kjennetegner kvinnene i NODE- og Eyde-bedriftene?

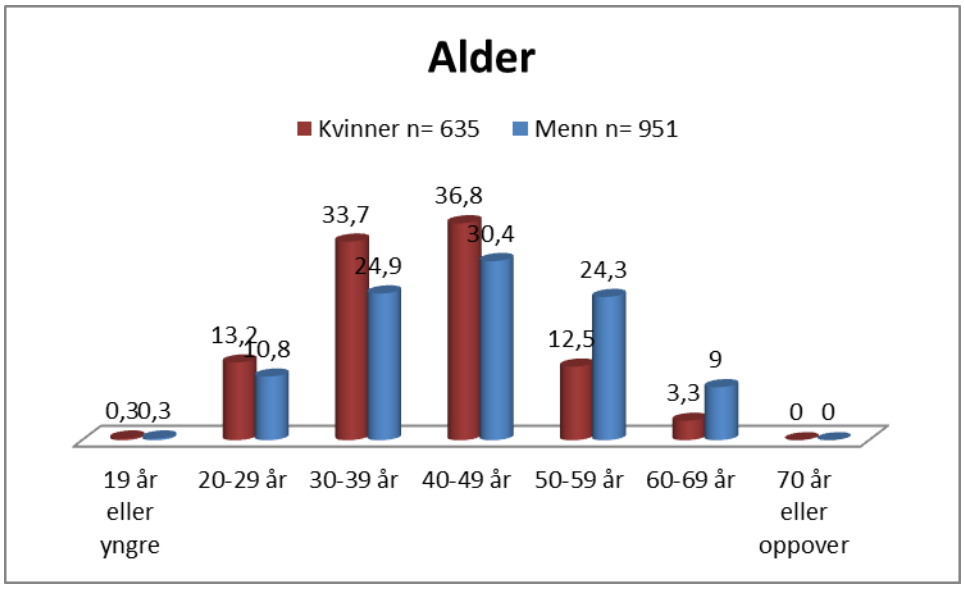
I figuren under ser vi hvordan våre mannlige og kvinnelige respondenter fordeler seg på bransje, slik vi nevnte i innledningskapitlet. Som nevnt i innledningen er svarprosenten for kvinner i Eyde-bedriftene lav, og det gjør at vi i denne forprosjektrapporten ikke bruker bransje som analysedimensjon. Hva bransje eventuelt betyr har vi imidlertid mulighet til å se nærmere på i neste fase.

Figur 3. Bransje. Prosent.



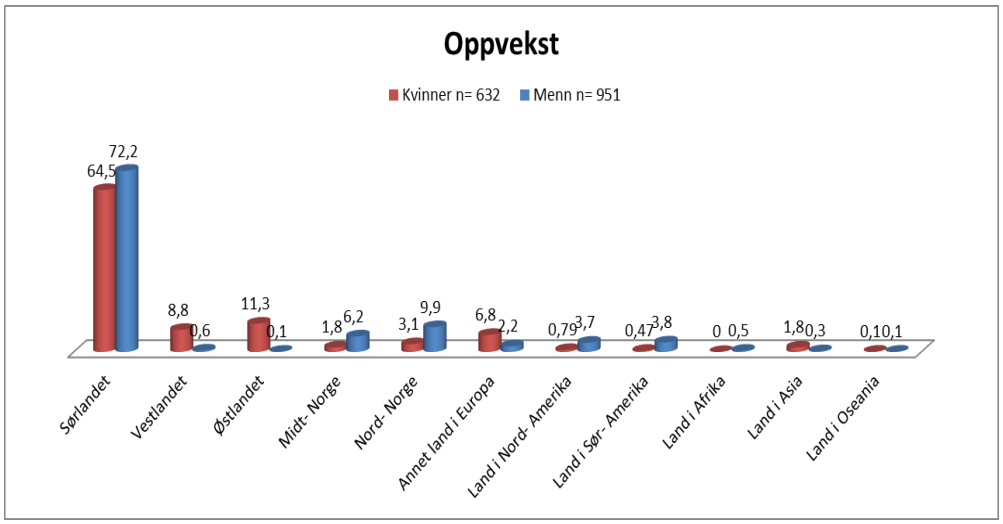
Men hvem er egentlig kvinnene i Eyde- og NODE-bedriftene, og hvordan skiller de seg fra mennene? Figuren under viser aldersfordelingen for våre mannlige og kvinnelige respondenter.

Figur 4. Alder. Prosent.



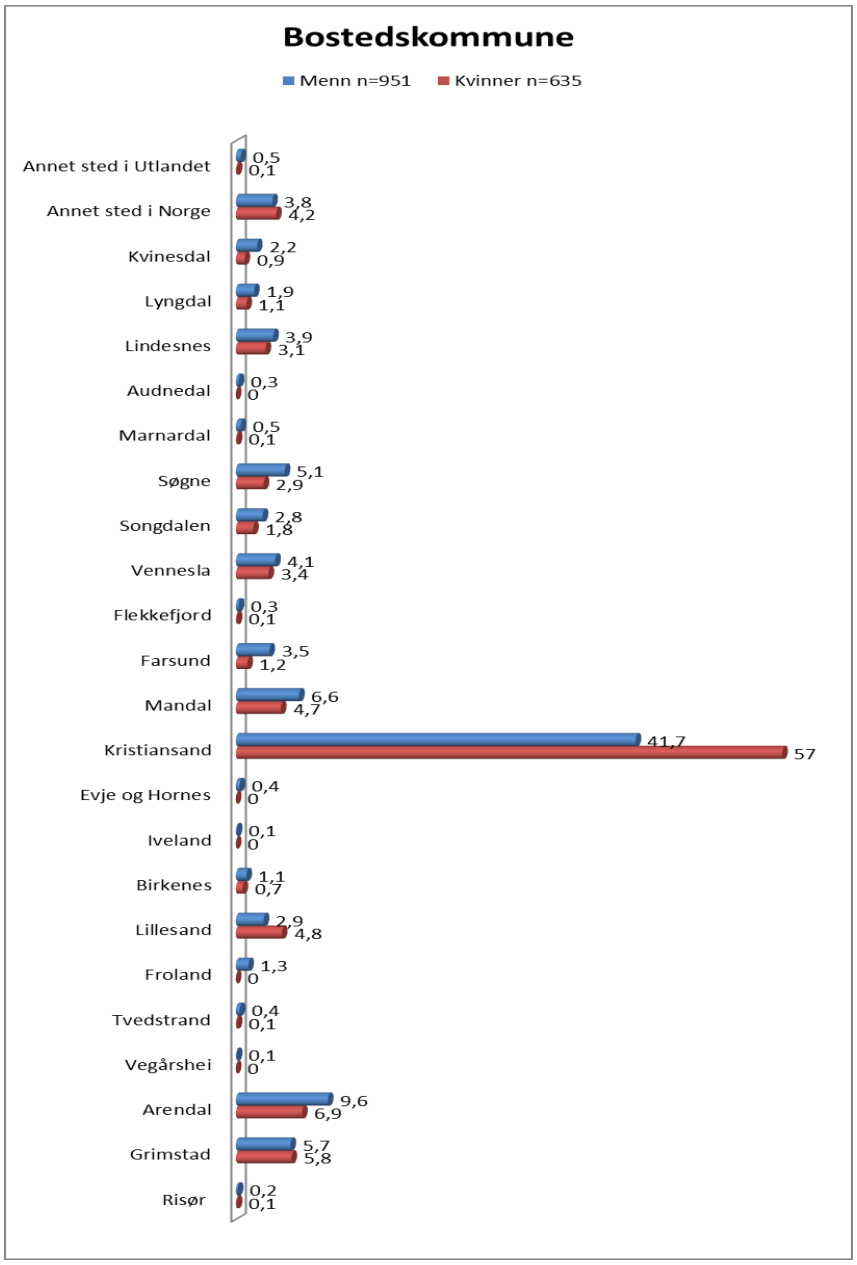
Våre kvinnelige respondenter har en noe annen aldersprofil enn de mannlige. Generelt er de kvinnene som har svart på undersøkelsen noe yngre enn mennene som har svart.

Figur 5. Oppvekststed. Prosent.



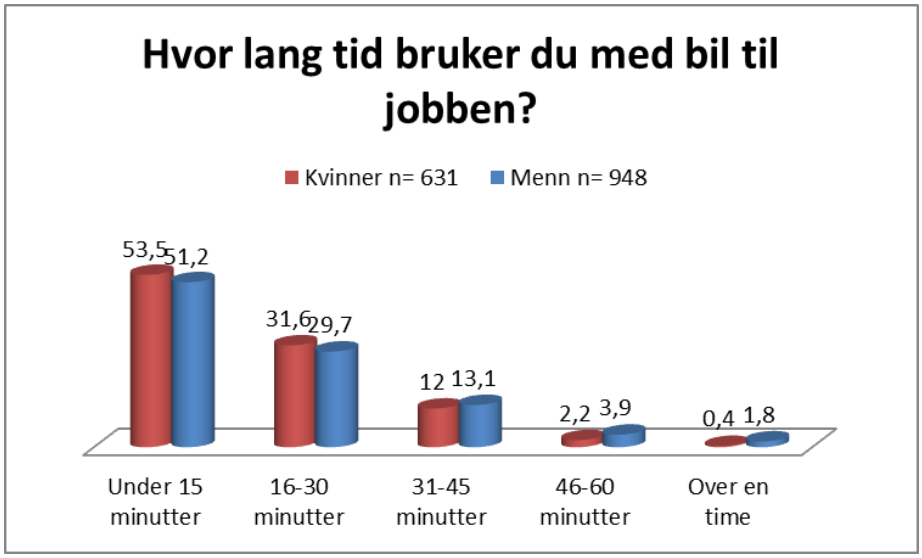
Figur 5 viser hvor våre respondenter har tilbrakt oppveksten sin. Vi ser at en klar overvekt av de kvinnelige respondentene har vokst opp på Sørlandet. Det samme gjelder faktisk enda flere av de mannlige respondentene. Blant våre respondenter er det altså noe flere innflyttere blant kvinnene enn blant mennene. Mens de kvinnene som ikke er oppvokst på Sørlandet, oftest er vokst opp på Østlandet og Vestlandet, er de fleste mennene i samme kategori oppvokst i Nord- og Midt-Norge. Når en leser denne tabellen er det viktig å ha i mente at spørreskjemaet kun har vært tilgjengelig på norsk, og at grupper med andre språk dermed vil være underrepresenterte.

Figur 6. Bostedskommune. Prosent.



Figur 6 viser hvordan våre respondenter fordeler seg etter bostedskommune. De aller fleste respondentene er bosatt i Kristiansand, og dette gjelder spesielt kvinnene. Her er der en nokså stor forskjell mellom de kvinnelige og de mannlige respondentene. Ellers ser vi at relativt mange av våre respondenter bor i Arendal, Mandal og Grimstad. Andelen som pendler fra kommuner utenfor Agder, eller fra utlandet, må sies å være ganske lav.

Figur 7. Tid til jobben med bil. Prosent.

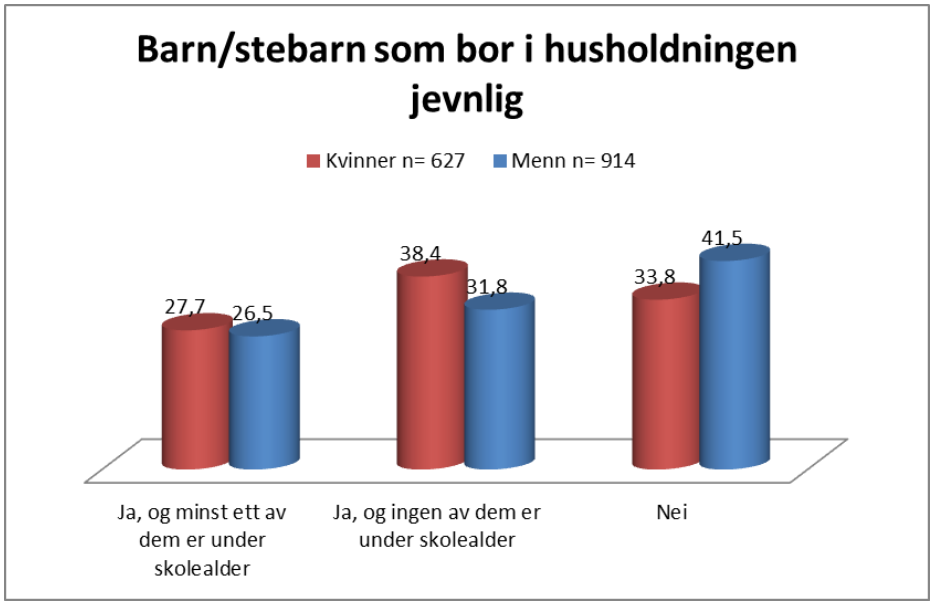


Figur 7 viser at de aller fleste av våre respondenter bruker relativt kort tid på å komme seg til jobben. Kjønnsforskjellene er ubetydelige, men der er en svak tendens til at litt flere menn har relativt lang pendlingsvei.

På spørsmål om sivilstatus sier 80 prosent[1] av de kvinnelige respondentene at de er i et parforhold (har ektefelle/samboer/ kjæreste). Til sammenligning sier 87[2] prosent av de mannlige respondentene det samme. Blant våre respondenter er der altså forholdvis noe flere av kvinnene som er enslige.

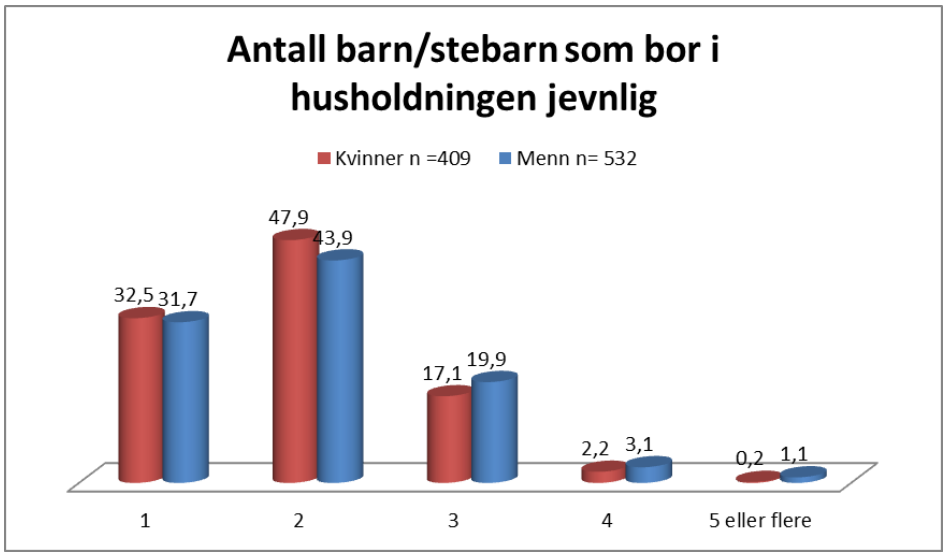
[1] N= 631
[2] N= 918

Figur 8. Barn/stebarn i husholdningen. Prosent.



Figur 8 viser at størsteparten av våre respondenter har barn og/eller stebarn som bor i husholdningen jevnlig. Spesielt gjelder dette kvinnene. Hele 66,2 prosent av de kvinnelige respondentene har hjemmeboende barn/stebarn, mens det samme gjelder 58,5 prosent av mennene. Som vi så er de mannlige respondentene noe eldre enn de kvinnelige, noe som betyr at de antakeligvis oftere har barn som har flyttet ut. Som vi ser er andelene kvinner og menn som har barn under skolealder nokså like. Det er andelene som har hjemmeboende barn over skolealder som skiller seg fra hverandre.

Figur 9. Antall barn/stebarn i husholdningen. Prosent.



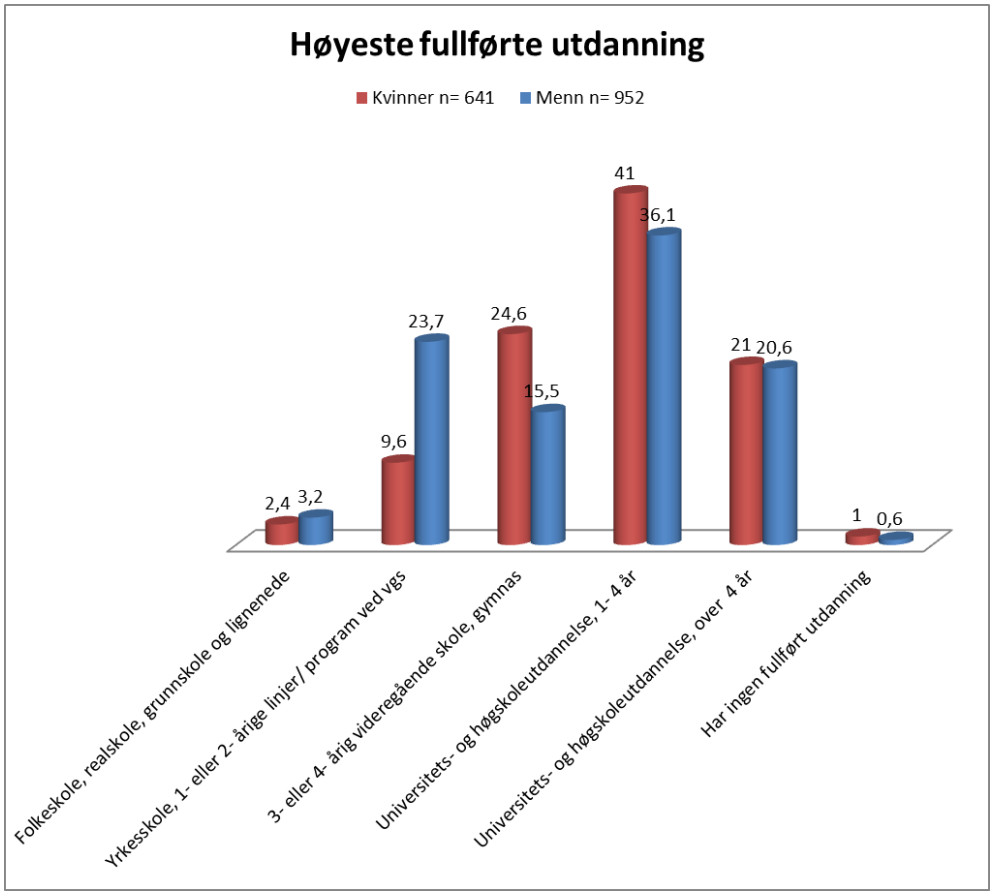
Figur 9 viser hvor mange hjemmeboende barn/stebarn respondentene har. De som har to barn utgjør den største kategorien, og der er også forholdsvis mange som har kun ett barn. Kjønnsforskjellene her er ubetydelige.

3.1 Oppsummering: bakgrunnsvariabler

- De kvinnelige respondentene er noe yngre enn de mannlige.
- De fleste respondentene er fra Sørlandet, og bor i Kristiansand. Blant de kvinnelige respondentene er litt flere innflyttere enn det som er tilfelle med de mannlige respondentene, og der er en god del flere av kvinnene som er bosatt i Kristiansand.
- De fleste respondentene har relativt kort reisevei til jobben.
- Forholdsvis flere av de kvinnelige respondentene har hjemmeboende barn/stebarn.

4 Utdanning og arbeidserfaring

Figur 10. Utdanning. Prosent.

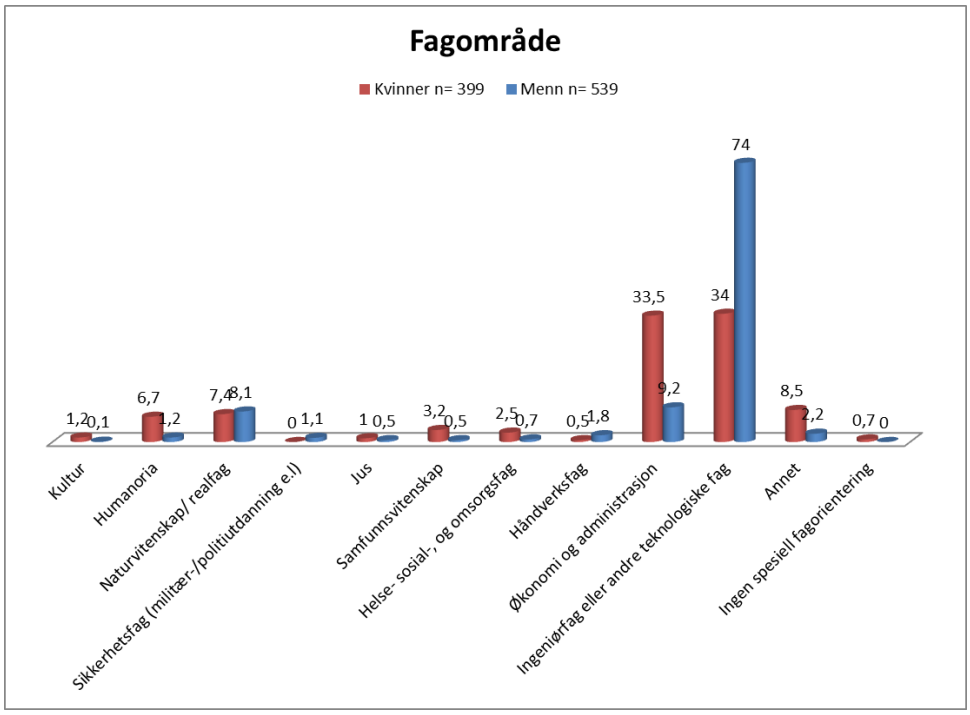


Figur 10 viser at flesteparten av våre respondenter har fullført høyere utdanning. Hele 62 prosent av de kvinnelige respondentene har slik utdanning. Den største enkeltkategorien er dem med en høyere utdanning mellom 1 og 4 år. Jevnt over ser vi at de kvinnelige respondentene har høyere utdanning enn de mannlige. Dette avspeiler antakelig at flere menn jobber i produksjonen i bedriftene, og forskjellen mellom de kvinnelige og de mannlige respondentene ville sannsynligvis blitt enda større dersom flere slike menn hadde svart på undersøkelsen. Mens der er flere kvinner enn menn med fullført videregående skole, er der flere menn enn kvinner med yrkesskole eller

lignende. Dette kan trolig knyttes til den større andelen eldre menn i utvalget, som tok utdannelsen sin på en tid hvor denne utdanningen var tilstrekkelig for å få jobb i bransjene.

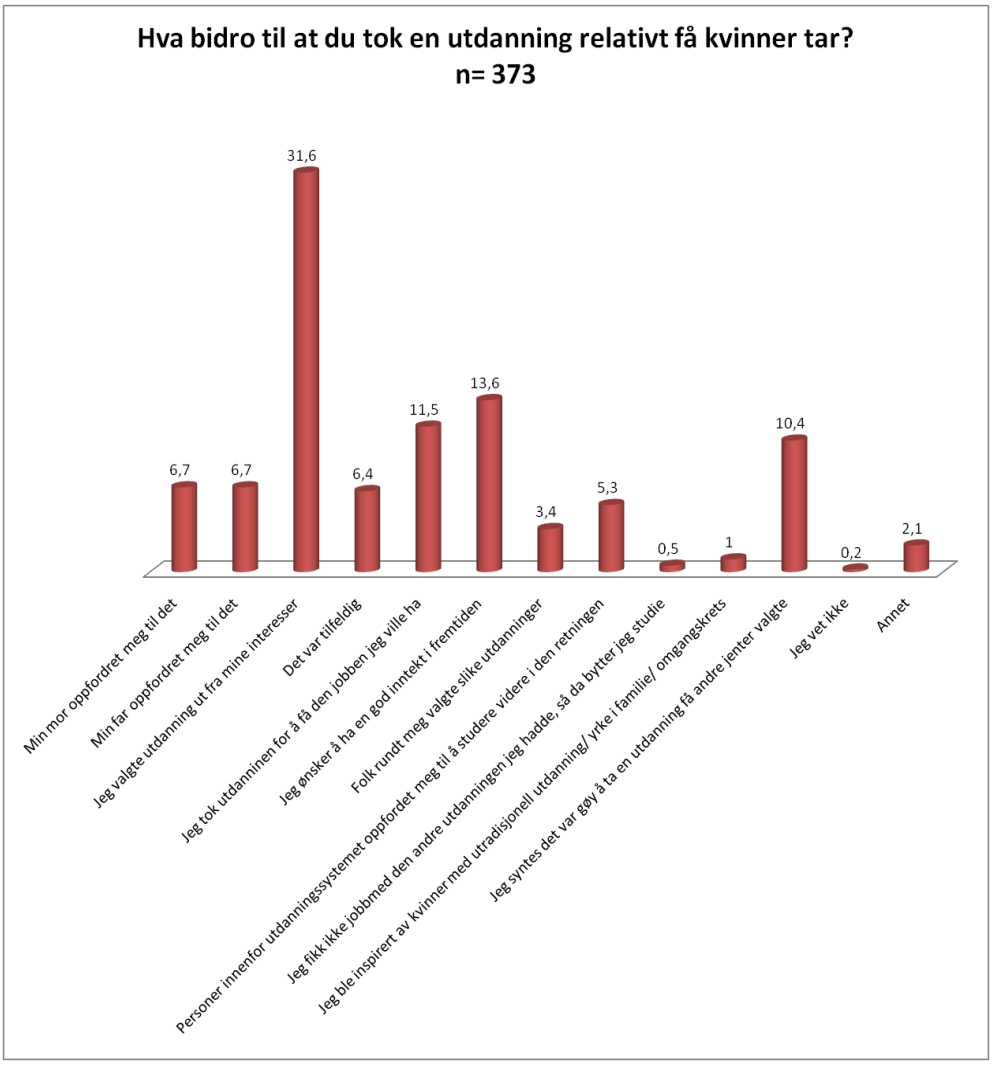
Hva slags utdanningsprofil har så «våre» kvinner sammenlignet med sørlandske kvinner generelt? Både i Aust- og Vest-Agder var den totale andelen kvinner med høyere utdanning på rundt 25 prosent i 2009. Dette tallet er imidlertid regnet ut på en måte som inkluderer aldersgrupper av kvinner som enten ikke er ferdig med utdanning, eller som befinner seg i en alder hvor høyere utdanning for kvinner utgjorde unntaket. **Allikevel er det grunn til å anta at utdanningsnivået blant våre kvinnelige respondenter (62 prosent med høyere utdanning) er markert og langt høyere enn for den gjennomsnittlige sørlandske kvinnen på samme alder.** Ser vi på andelen agderkvinner generelt som har utdanningen i den høyeste kategorien (høyere utdanning på over 4 år), var den i 2009 på noe under 3 prosent i både Aust- og Vest-Agder, mens den i vårt utvalg ligger på 21 prosent. Også de mannlige respondentene våre skiller seg ut med langt høyere utdanning enn det som er tilfelle for resten av befolkningen på Agder, men forskjellen er altså enda større for kvinnenes del.

Figur 11. Fagområde



Figur 11 viser interessante kjønnsforskjeller. De mannlige respondentene med høyere utdanning er i stor grad ingeniører eller har en annen teknologisk utdanning. Blant kvinnene er det todelingen i ingeniør-/teknologifag på den ene siden, og økonomi-/administrasjonsfag på den andre, som er mest fremtredende. Disse tallene peker mot at menn og kvinner i prosess- og olje-/gassindustri til dels befinner seg på ulike områder i bedriftene.

Figur 12. Kvinners årsaker til utradisjonell utdanning . Prosentvis fordeling av det totale antall «avkrysninger».



De av kvinnene som hadde valgt en utdanning med relativt lav kvinneandel[3], fikk spørsmål om hvorfor de valgte som de gjorde. Her var det mulig å sette flere kryss. **N i denne tabellen blir derfor ikke mannlige og kvinnelige re-**

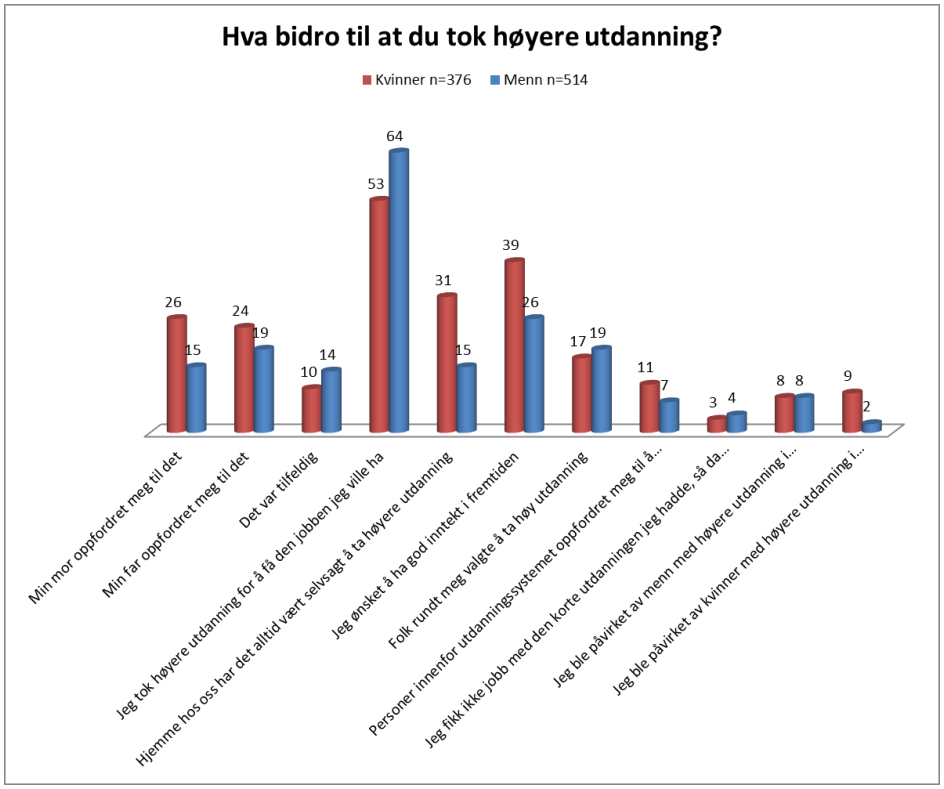
[3] Dette gjelder utdanningene ingeniørfag eller andre teknologiske utdanninger, økonomi og administrasjon og naturvitenskap.

spondenter totalt sett, men totalen av «avkrysninger» kvinner og menn hver for seg har gitt. Vi har gjort det på samme måte i andre tabeller som baserer seg på spørsmål med multiple avkrysningsmuligheter.

I figur 12 ser vi at det alternativet som har fått flest kryss, er «Jeg valgte utdanning ut fra mine interesser». Ellers er det også mange som har krysset av for at de ønsket god inntekt i fremtiden og at de valgte utdanning målbevisst for å få den jobben de ville. Der er også en del som syntes det å ta en utdanning få andre jenter valgte, i seg selv motiverte for å ta slik utdanning. Alt i alt ser det ut som om valget om å ta en utradisjonell utdanning var aller mest indre styrt, og lite påvirket av omgivelser som familie, omgangskrets og rådgivere i skolen. Mye forskning og statistikk viser at utdanningsvalg preges sterkt av familiebakgrunn. Figuren over peker i retning av at denne påvirkningen skjer på en annen måte enn ved at foreldrene uttalt anbefaler konkrete utdanninger for barna. Vi ønsker å analysere videre og koble mot annen forskning på dette temaet i vårt videre arbeid.

De kvinnene og mennene som hadde krysset av for at de hadde høyere utdanning, ble videre bedt om å oppgi årsaker til at de valgte å ta høyere utdanning i det hele tatt. Også her var det mulig å sette flere kryss.

Figur 13. Årsaker til høyere utdanning. Prosentvis fordeling av det totale antall «avkrysninger».[4]



Generelt ser vi at alternativet «Jeg tok en høyere utdanning for å få den jobben jeg ville ha» får flest kryss av kvinnene. Samtidig ser vi at enda flere menn krysser av for dette alternativet. Denne målrettetheten kan henge sammen med at mennene oftere har teknologiske utdanninger og kanskje noe «smalere» kompetanse. Det er interessant å se hvordan alternativet «Jeg ønsket å ha god inntekt i fremtiden» velges oftere av kvinnene enn av mennene. Det er fremdeles som regel menn som er familiens hovedforsørgere (Kitterød og Rønsen 2010), spesielt på Sørlandet (Magnussen, Mydland og Kvåle 2005), noe som gjør det nærliggende å tro at unge menn vil være mer opptatt av fremtidig inntekt enn hva unge kvinner er. Våre data kan dermed tyde på

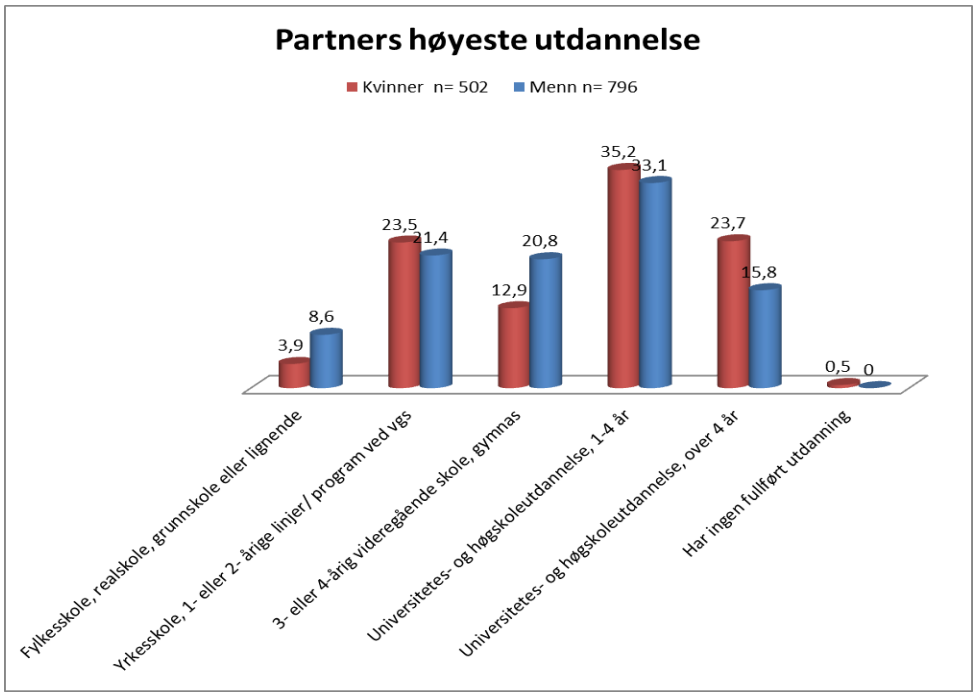
[4] Med høyere utdanning menes fullført utdanning av lavere og høyere grad ved høyskole eller universitet. N her utgjør totalen av avkrysninger kvinner har gjort og totalen av avkrysninger menn har gjort.

at «våre» kvinnelige respondenter har vært mer opptatt av selvforsørgelse enn den gjennomsnittlige sørlandske kvinne.

Ellers er det interessant å se hvordan kvinnene i større grad enn mennene krysser av for at forhold rundt dem har bidratt til at de har tatt høyere utdanning. Flere kvinner legger vekt på at det har vært selvsagt å ta høyere utdanning i deres barndomshjem og flere har blitt oppfordret til slik utdanning. Det er flere av kvinnene enn av mennene som har blitt oppfordret til å ta høyere utdanning av sine mødre. Ellers er det interessant at det ser ut som om våre kvinnelige respondenter har blitt inspirert til høyere utdanning av både kvinnelige og mannlige rollemodeller, mens de mannlige mer ensidig ser ut til å ha blitt påvirket av andre menn. Så er det viktig å ha med seg at respondentene blir bedt om å svare på noe som for en del ligger et godt stykke tilbake i tid, og at vår historie alltid blir sett og fortalt med nåtidens øyne. Kanskje har også kvinnene reflektert mer over egne valg enn det mennene har gjort, fordi de oftere har gjort noe mer uvanlig ved å velge høyere utdanning. Dette kan påvirke svarene.

De av respondentene våre som har ektefelle, samboer eller kjæreste, har fått spørsmål om denne partnerens utdanning. I figur 14 viser altså de røde søylene utdanningen til partnerne til kvinnene i undersøkelsen (som i hovedsak vil være menn), mens de blå viser utdanningen til de (i hovedsak) kvinnelige partnerne til de mannlige respondentene.

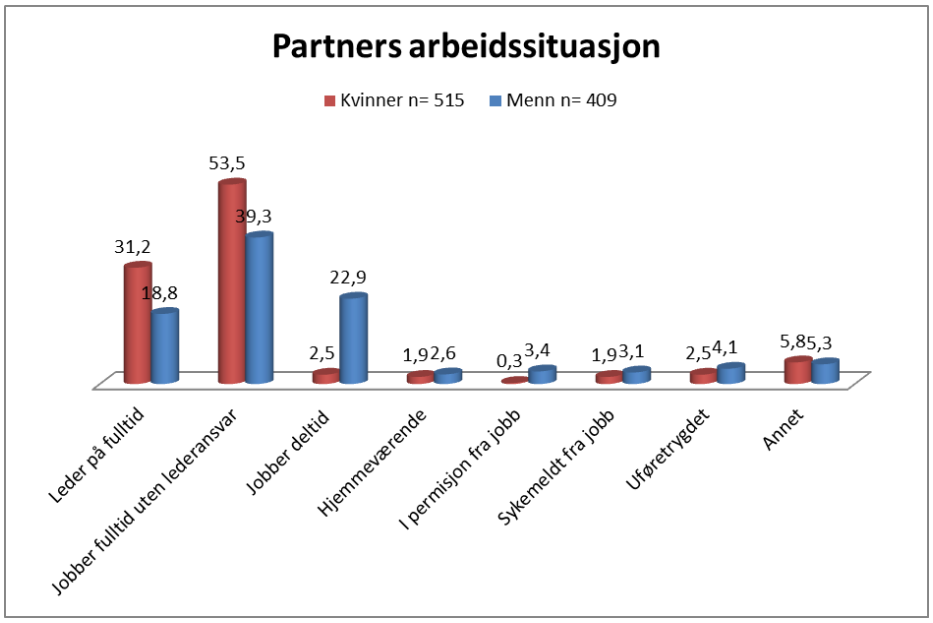
Figur 14. Partners utdanning. Prosent.



Hovedinntrykket er at våre kvinnelige respondenter har partnere med lengre utdanning enn det våre mannlige respondenter har. Begynner vi med å se på høyere utdanning, ser vi hvordan kvinnene oftere har en partner som har høyere utdanning. Kjønnsforskjellen mellom respondenter med en partner med lang høyere utdanning er spesielt stor. Det er altså en god del flere kvinner enn menn med en partner med den lengste høgskole-/universitetsutdanningen. Forholdsvis flere menn har partnere med videregående utdanning og utdanning på grunnskolenivå, mens andelen respondenter som har partnere med utdanning på yrkesskolenivå ikke viser noen særlig kjønnsforskjell. Generelt ser vi hvordan ikke bare våre respondenter - men også deres partnere – har et utdanningsnivå som ligger godt over gjennomsnittet for Agder.

De respondentene som krysset av for at de er i et parforhold ble også bedt om å svare på partners arbeidssituasjon.

Figur 15. Partners arbeidssituasjon. Prosent.

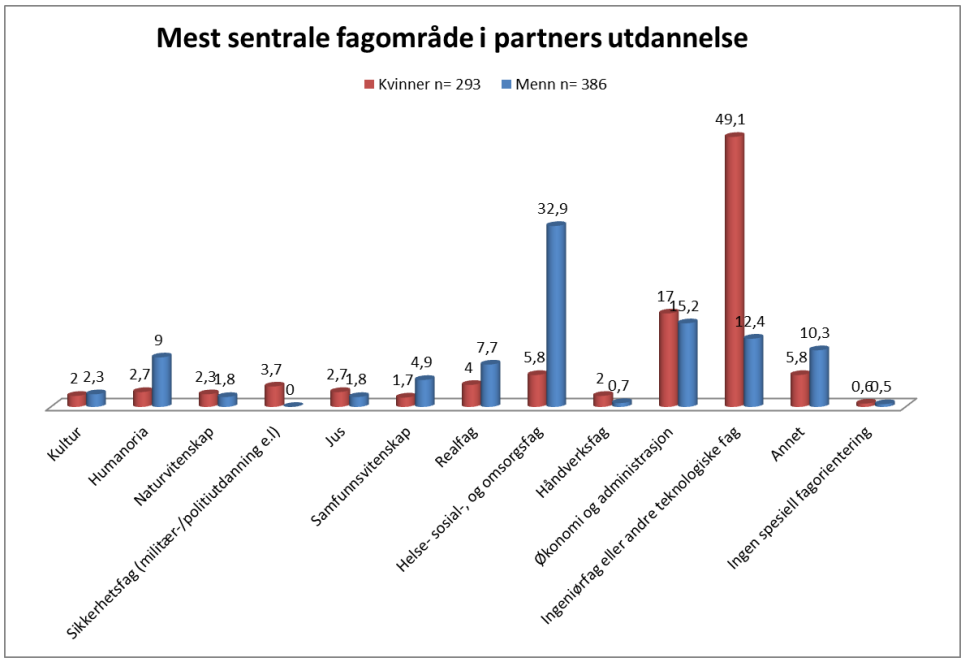


Det generelle inntrykket er at de kvinnelige respondentene oftere har partnere som har lederstillinger og/eller jobber fullt enn det de mannlige respondentene har. Her må det også tas i betraktning at annen forskning og statistikk viser at det generelt sett er veldig få kvinner som jobber mye overtid (Kitterød og Rønsen 2010), og at figuren over nok underkommuniserer forskjeller i arbeidstid. Det er med andre ord grunn til å anta at de av kvinnenes partnere som oppgis å være ledere/jobbe fullt, antakeligvis har lengre arbeidstid enn de av mennenes partnere som havner i samme kategori. Det er også viktig å trekke frem aldersforskjellen mellom mannlige og kvinnelige respondenter her. De mannlige respondentene har langt oftere enn kvinnene en partner som jobber redusert, til tross for at de jevnt over er eldre og sannsynligvis har eldre barn enn de kvinnelige respondentene har. Figur 16 viste at forholdsvis flere av de mannlige respondentene ikke har hjemmeboende barn/stebarn.

Samlet sett viser figur 15 over, og figuren over alder og barn, at våre kvinnelige respondenter har yngre barn og jevnt over partnere som jobber mer enn hva som er tilfelle for de mannlige respondentene. Andelene som har partnere som av ulike grunner er utenfor arbeidslivet er små, men det er likevel interessant at det er forholdsvis flere menn som har partnere i en slik situasjon.

De mannlige respondentene har jevnt over oftere en partner som er hjemme helt eller delvis på dagtid.

Figur 16. Partners fagområde. Prosent.



Vi får også frem interessante forskjeller i figur 16 over. Halvparten av våre kvinnelige respondenter har partnere med ingeniør- eller annen teknisk utdanning, mens dette bare gjelder drøye 12 prosent av mennene. En nokså stor andel kvinner har også menn som er utdannet innen økonomi og administrasjon. Med bakgrunn i figur 11 må vi dermed kunne anta at en del av våre kvinnelige respondenter har samme utdanningsbakgrunn som sine partnere. Dette ser ikke ut til å være tilfellet for de mannlige respondentene. Ser vi på de mannlige respondentene våre, er det mest iøynefallende i figuren at hele 32,9 prosent oppgir å ha partnere som har helse- og sosialfaglig utdanning.

Når det gjelder tidligere arbeidserfaring, svarer 67 prosent av kvinnene at de har tidligere arbeidserfaring fra en annen bransje. 55 prosent av mennene oppgir det samme. Det ser altså ut til at våre mannlige respondenter i større grad har holdt seg til samme bransje. Det kan henge sammen med at mennene i større grad har teknologiske utdanninger. Det kan også henge sammen med alder, dersom man godtar et resonnement om at eldre arbeidstakere

jevnt over er sosialisert til å beholde samme jobb over livsløpet. Vi vet imidlertid ikke noe om jobb-bytte, men om bransje-bytte.

4.1 Oppsummering: utdanning og arbeidserfaring

- Våre respondenter har høyere utdanning i mye større grad enn det som er tilfelle for den sørlandske befolkningen generelt. Spesielt kvinnene i undersøkelsen har mye høyere utdanning enn det den gjennomsnittlige sørlandske kvinne har.

- Mennene med høyere utdanning i undersøkelsen er i stor grad ingeniører eller har annen teknologisk utdanning. Blant kvinnene har mange enten ingeniør-/teknologifag eller økonomi-/administrasjonsfag.

- De kvinnene som har valgt en utradisjonell utdanning, svarer i stor grad at dette valget var indre styrt.

- Våre kvinnelige respondenter ser ut til å ha vært mer opptatt av fremtidig inntekt ved valg av utdanning enn det som har vært tilfelle for mennene. Dette er overraskende, og kan tyde på at «våre» kvinner er noe utypiske i forhold til den gjennomsnittlige sørlandske kvinne.

- Kvinnene legger mer vekt enn mennene på at personer rundt dem har påvirket dem til å ta høyere utdanning.

- Våre kvinnelige respondenter har partnere med høyere utdanning og med lenger arbeidstid enn det som er tilfelle for de mannlige respondentene.

- Flere av våre kvinnelige enn våre mannlige respondenter har barn/stebarn boende i sin husholdning.

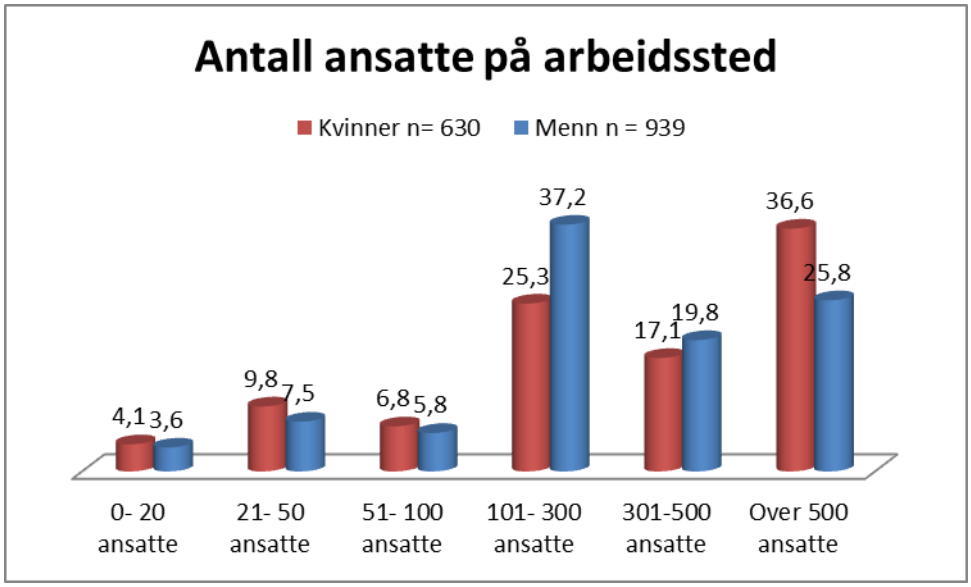
- Noe flere av de kvinnelige respondentene har erfaring fra en annen bransje enn den de i dag jobber i.

5 Arbeid – hvor og hvordan?

Som vi så innledningsvis, har vi en overvekt av respondenter fra olje- og gassindustrien. Denne overvekten er spesielt stor for kvinnene.

92 prosent[5] av de kvinnelige respondentene oppgir at de er fast ansatte i sine bedrifter. 6 prosent er innleid/ konsulent og 2 prosent oppgir at de har et vikariat. 98 prosent[6] av de mannlige respondentene er fast ansatt, og her er der altså en liten kjønnsforskjell i materialet.

Figur 17. Antall ansatte på arbeidssted. Prosent.



Her ser vi hvordan kvinneandelen er forholdsvis stor i de største bedriftene, og i de minste, mens mannsandelen utmerker seg som forholdsvis høyest i bedrifter som har mellom 101-300 ansatte. 94 prosent[7] av de kvinnelige respondentene oppgir at bedriften de jobber i er en del av et større konsern. 95 prosent[8] av mennene oppgir det samme.

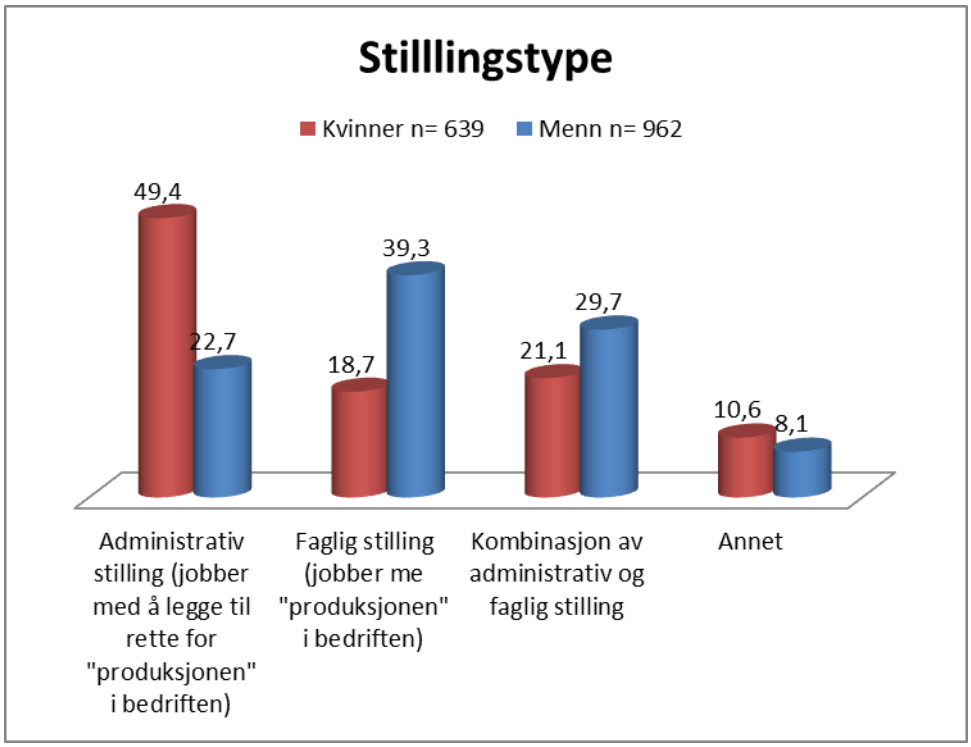
[5] N= 630

[6] N= 933

[7] N= 629

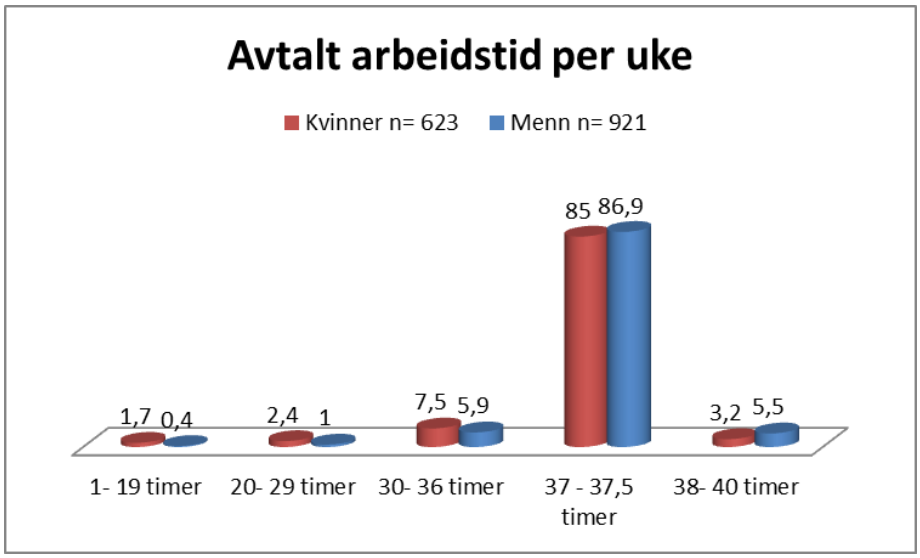
[8] N= 939

Figur 18. Type stilling. Prosent.



Figur 18 viser hvordan respondentene fordeler seg etter stillingstype. Hovedessensen er at våre kvinnelige respondenter i større grad har administrative stiller enn det som er tilfellet for mennene. Halvparten av kvinnene har rene administrative stillinger, mens drøyt 22 prosent av mennene har det samme. Flere menn har faglige stillinger, og der er også flere som har stillinger med en kombinasjon av faglig og administrativt innhold.

Figur 19. Avtalt arbeidstid. Prosent.



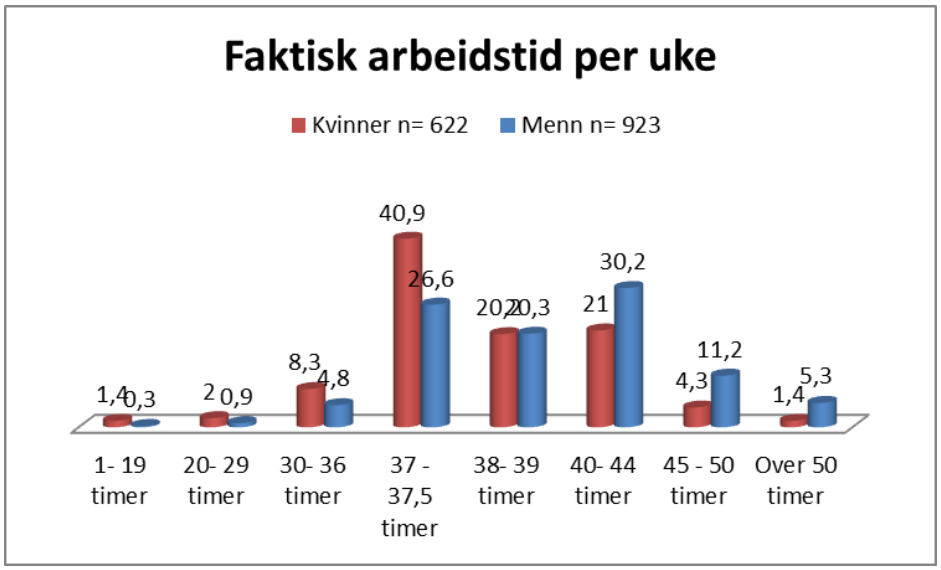
I avtalt arbeidstid er det små kjønnsforskjeller. Vi ser imidlertid at litt flere kvinner har en avtalt arbeidstid under såkalt «vanlig» arbeidstid, mens litt flere menn har en avtalt arbeidstid over vanlig arbeidsuke.

Her er det imidlertid interessant å sammenligne «våre» kvinners avtalte arbeidstid og den avtalte arbeidstiden til kvinner i agderfylkene mer generelt. I følge SSB hadde 50,9 prosent av kvinner i Vest-Agder en avtalt arbeidstid på 30 timer eller mer i 2009. Det samme gjaldt 51,3 prosent av kvinnene i Aust-Agder, mens landsgjennomsnittet lå på 61 prosent. Blant våre kvinnelige respondenter har hele 95,7 prosent en avtalt arbeidstid på 30 timer eller mer, samtidig som figuren viser at de aller fleste av disse faktisk har avtale om «vanlig» full arbeidsuke. Dette er veldig interessant, og alt tyder på at kvinner i prosess- og olje/gassindustri jobber langt mer enn kvinner i andre bransjer og sektorer i landsdelen.

Vi vet at høyt utdannede kvinner jobber mer enn kvinner med lavere utdanning, så dette spiller etter all sannsynlighet inn. Ellers er det sannsynlig at kvinner som har kommet inn i disse bransjene, som tidligere var enda mer mannsdominerte, har begynt å arbeide i et miljø hvor fulltids- og overtidsarbeid har vært normen. Kvinnene har sannsynligvis tilpasset seg dette med å i stor grad jobbe fullt og noe overtid. Men som vi ser i figur 21 har ikke kvinnene «kopiert» mennene fullstendig. Det er nemlig forholdsvis færre kvinner som jobber mye overtid.

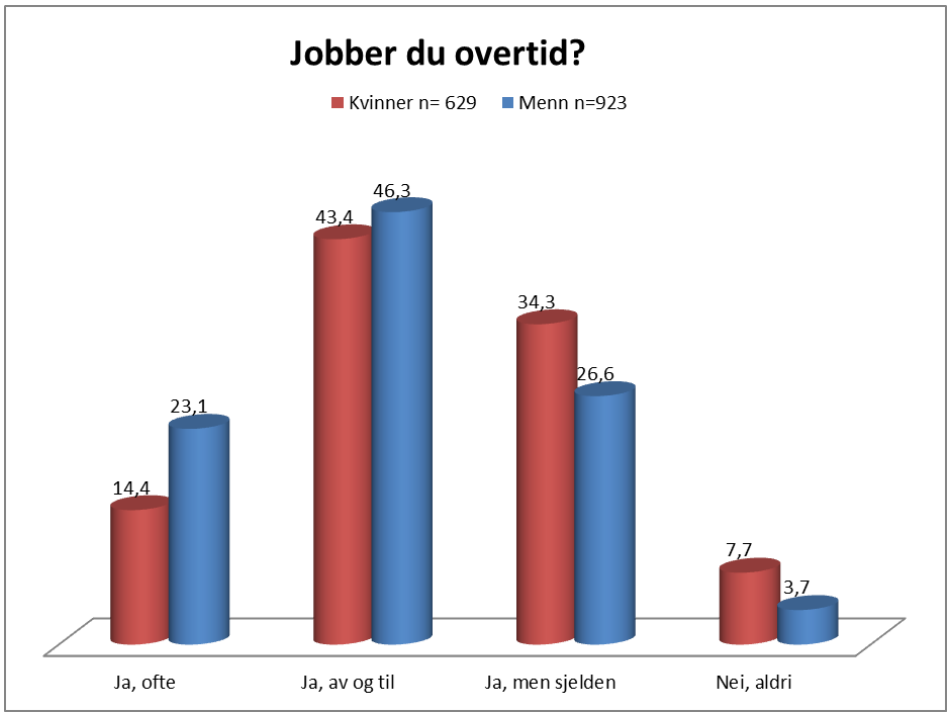
Andre faktorer som kan spille inn kan være at mannsdominerte arbeidsplasser, hvor de kvinnene som jobber stort sett har høy utdanning, antakeligvis gir et kulturelt klima som ikke problematiserer mødres fulltidsarbeid i like stor grad som kvinnedominerte arbeidsplasser kan gjøre (Magnussen, Mydland og Kvåle 2005). At en del kvinner i helse- og omsorgssektoren ikke får fulltidsstillinger om de skulle ønske det, er en annen faktor som antakelig påvirker bildet. Vi kan anta at ufrivillig deltid ikke er noe utstrakt problem i de bransjene vi ser på. Samtidig vil også arbeidets natur og art kunne spille inn. Det er sannsynligvis mer attraktivt å jobbe redusert i sektorer hvor arbeidet kun kan gjøres på arbeidsstedet, og hvor arbeidsoppgavene gjøres av andre dersom en selv ikke er der, enn i bransjer hvor mye av arbeidet kan gjøres nær sagt hvor som helst og til alle døgnets tider, og hvor tilgjengelighet generelt forventes og er normen. Selvfølgelig vil kvinner som har en avtalt arbeidstid som tilsvarer deltidsarbeid ofte ta ekstravakter og jobbe mer, noe som kunne komplisert dette bildet noe. Samtidig viser figur 18 under at også «våre» kvinner, som i stor grad jobber fullt på papiret, i realiteten ofte jobber mer.

Figur 20. Faktisk arbeidstid. Prosent.



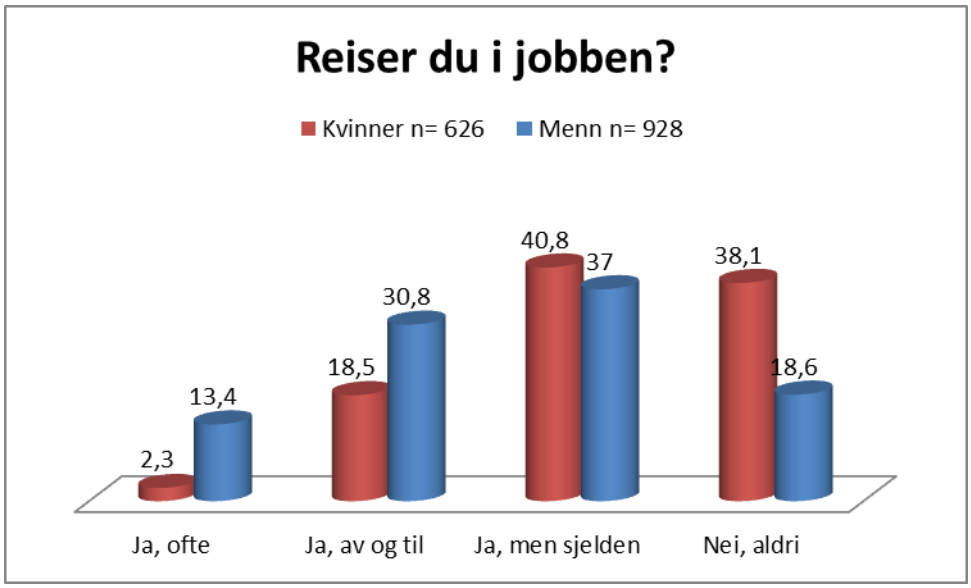
Ser vi på faktisk arbeidstid, kommer det frem interessante kjønnsforskjeller. Hovedinntrykket er at de mannlige respondentene har lenger faktisk arbeidstid enn kvinner. Vi ser videre at mange av de som formelt sett jobber «vanlig tid», i realiteten jobber mer. Når vi kommer til de kategoriene som jobber relativt mye ut over vanlig arbeidsuke, ser vi at kvinneandelen er en god del lavere enn for mennene. Dette samsvarer med statistikk på landsnivå. Blant våre kvinnelige respondenter er det til sammen 52,6 prosent som jobber «vanlig» arbeidsuke eller mindre. Det samme gjelder for 32,6 prosent av mennene. Blant kvinnene er den klart vanlige enkeltkategorien de som jobber full stilling.

Figur 21. Overtid. Prosent.



Det generelle bildet her er at veldig store andeler av våre respondenter jobber overtid i en eller annen grad. Allikevel er det ikke så mange som ofte jobber overtid. Et annet tydelig trekk er at de mannlige respondentene jobber oftere overtid enn de kvinnelige, noe som bekrefter bildet fra figur 20. 83 prosent av kvinnene svarer videre at de får betalt for overtidsarbeidet, mens 75 prosent av de mannlige respondentene svarer det samme.

Figur 22. Reising i jobben. Prosent.



Som vi ser av figur 22 over, er det også slik at våre mannlige respondenter reiser noe mer i forbindelse med jobben en hva kvinnene gjør. I og med at også reising er tidkrevende, styrker også dette funnet vår konklusjon om at våre mannlige respondenter samlet sett bruker mer tid til jobb enn hva kvinnene gjør. Når vi skal forstå dette, må vi ta med i betraktningen at forholdsvis flere menn er ledere.

Vi har også spurt respondentene våre om lønn, og finner at kvinner jevnt over har lavere lønn enn menn. Her trenger vi imidlertid videre analyser som inkluderer alder og ansiennitet, utdanning, stilling og eventuelt andre relevante faktorer for å kunne si noe om årsaker. Dette kan utdypes i det videre arbeidet.

5.1 Oppsummering: Arbeid – hvor og hvordan?

- Vi har en overvekt av respondenter fra olje- og gassindustrien. Denne overvekten er spesielt stor for kvinnene.

- Noe flere av de mannlige respondentene er fast ansatt.

- Blant våre respondenter er det forholdsvis mange kvinner som jobber i de minste og de største bedriftene, og forholdsvis mange menn som jobber i de mellomstore.

- Våre kvinnelige respondenter har i større grad administrative stiller enn det som er tilfellet for mennene.

- Mange av våre respondenter jobber utover vanlig arbeidstid.

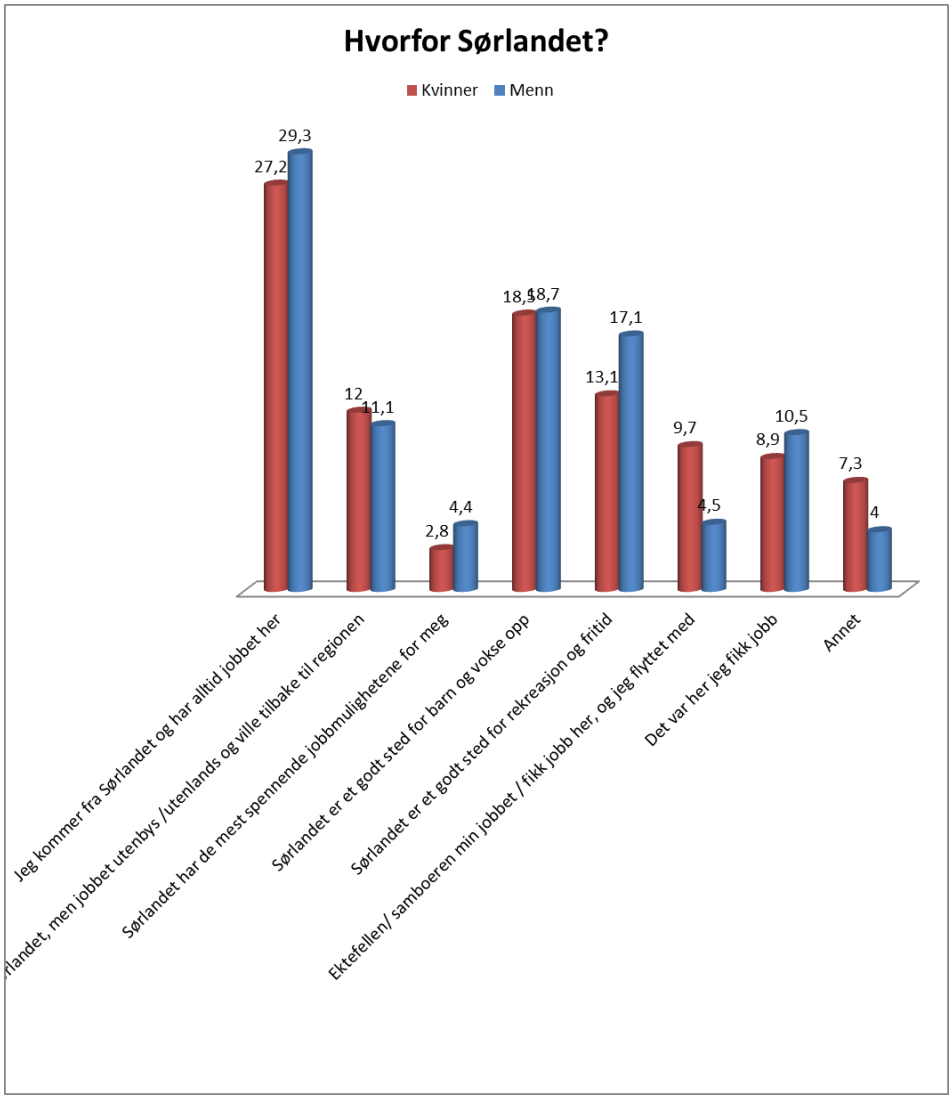
- Litt flere kvinner enn menn har en avtalt arbeidstid under såkalt «vanlig» arbeidstid, mens litt flere menn har en avtalt arbeidstid over vanlig arbeidsuke. Mennene har også lengre arbeidstid enn kvinnene i praksis. Relativt få kvinner jobber veldig mye og reiser ofte i forbindelse med jobben.

- Det er god grunn til å anta at kvinner i prosess- og olje-/gassindustri jobber mer enn den gjennomsnittlige sørlandske kvinnen.

6 Arbeid – status og fremtidsmuligheter

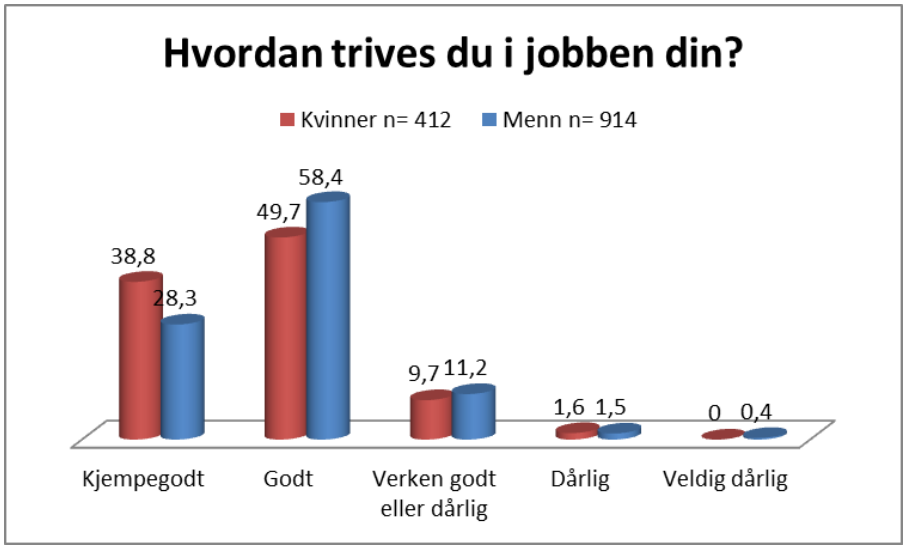
Hvorfor har våre respondenter valgt å bosette seg på Sørlandet? Det ser vi i figuren under.

Figur 23. Grunner til å bo på Sørlandet. Prosentvis fordeling av det totale antall «avkrysninger».



Her har det vært mulig å krysse av for flere alternativer. Kjønnsforskjellene er ikke store på dette spørsmålet. Vi ser at svaralternativet om at en er fra Sørlandet og alltid har jobbet her, er det som får flest kryss. Relativt mange er også opptatt av at Sørlandet er et godt sted for barn å vokse opp. En god del er også opptatt av Sørlandet som et godt sted for rekreasjon og fritid. Dette gjelder i størst grad menn, til tross for at de jobber mer enn kvinnene og dermed kanskje har mindre fritid å bruke (Det kommer an på hvordan de bruker tiden hjemme – fordelingen mellom husholdsarbeid og fritid). Ellers ser vi at en større andel av kvinners kryss havner på svaralternativet om at de endte opp på Sørlandet fordi ektefellen/samboeren fikk jobb i landsdelen. Dette funnet kan ha blitt påvirket av de noe eldre mannlige respondentene, siden disse kanskje begynte å jobbe i en periode hvor mange kvinner var hjemmeværende mens de hadde småbarn. Ellers er det interessant å merke seg at bare en liten andel respondenter krysser av for at de jobber i regionen fordi Sørlandet har de mest spennende jobbmulighetene. Det ser altså generelt ut til å være andre faktorer enn arbeidslivet som gjør Sørlandet attraktivt.

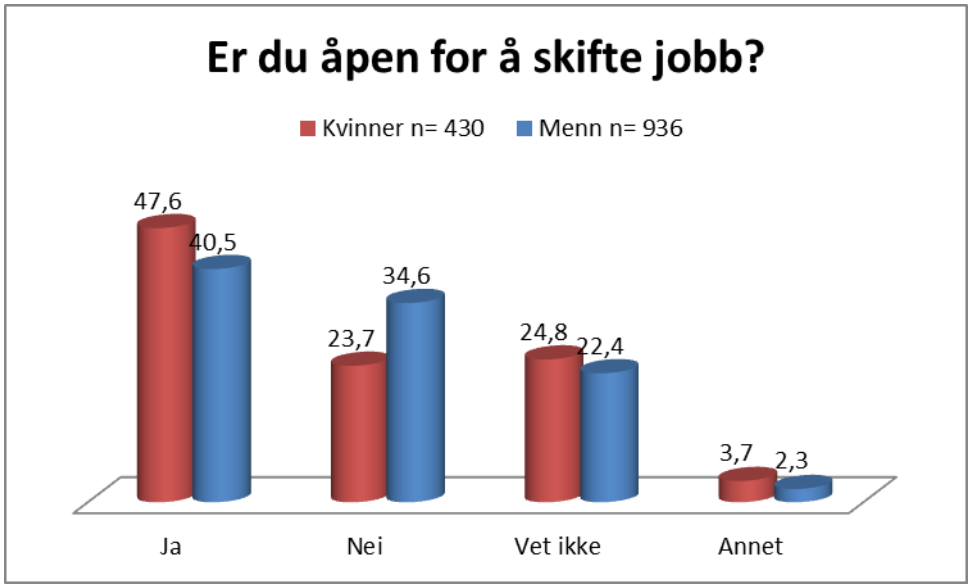
Figur 24. Trivsel i jobben. Prosent.



Generelt trives våre respondenter veldig godt på jobben. 88,5 prosent av de kvinnelige respondentene oppgir at de trives godt eller kjempegodt, og det samme gjelder 86,7 prosent av mennene. Samtidig ser vi at fordelingen innad i den kategorien som trives gjør at kvinnene kommer ut noe bedre på trivsel enn mennene: Det er flere kvinner oppgir å trives kjempegodt på jobben. Dette er interessant sett i lys av at vi her snakker om relativt mannsdo-

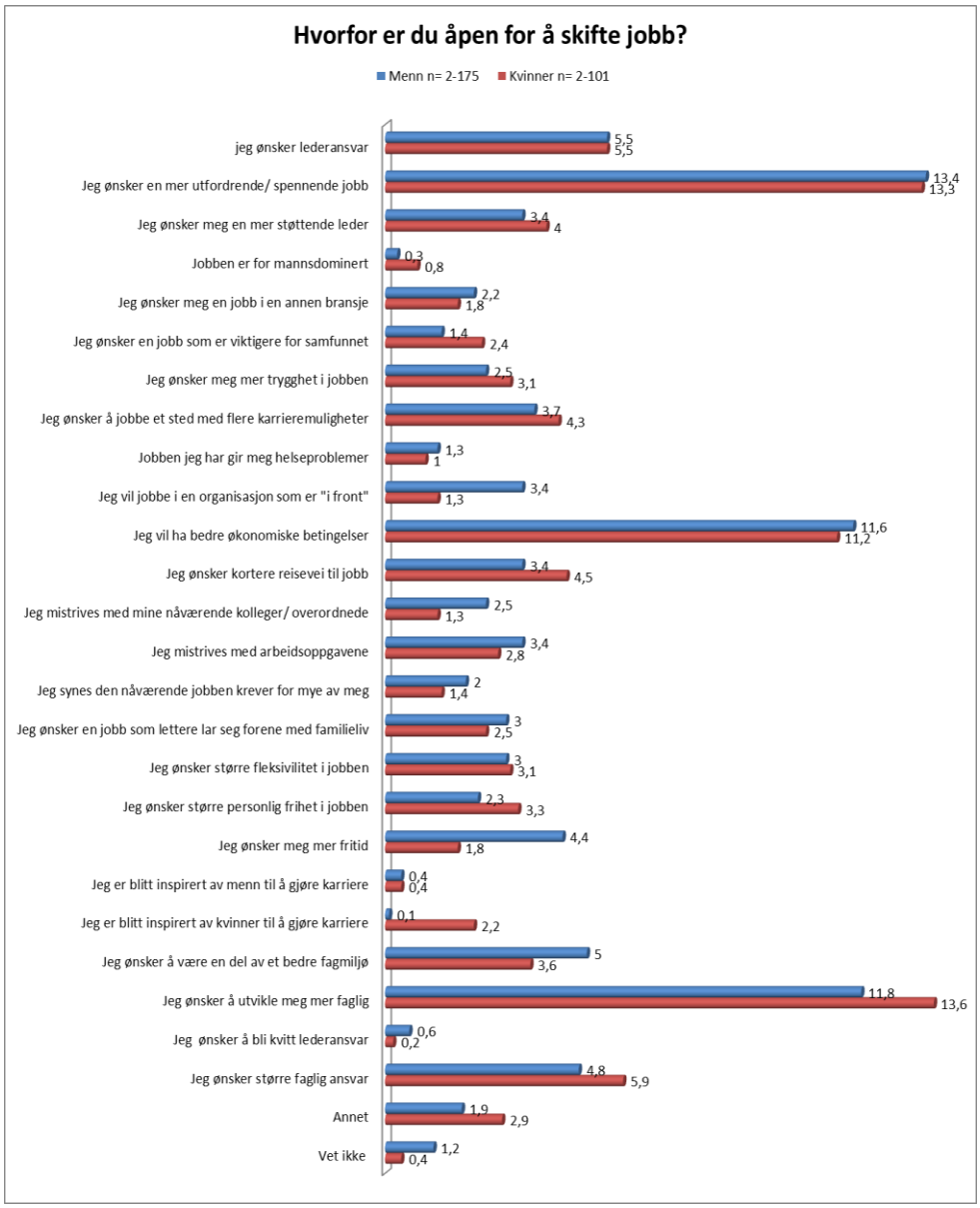
minerte miljøer. Selv om vår rapport omhandler mannsdominerte bransjer generelt sett, har vi imidlertid ikke oversikt over hvordan kvinner og menn blandes, eller eventuelt ikke blandes, i den enkeltes arbeidshverdag.

Figur 25. Åpen for å skifte jobb? Prosent.



Med bakgrunn i de kvinnelige respondentenes høye jobbtrivsel, er det interessant at det likevel er nettopp kvinnene som i figur 25 i størst grad er åpne for å skifte jobb. Dette tolker vi derfor som en mer generell åpenhet og nysgjerrighet overfor nye karrieremuligheter. Dette funnet kan åpenbart være påvirket av at mennene i utvalget er noe eldre enn det kvinnene er.

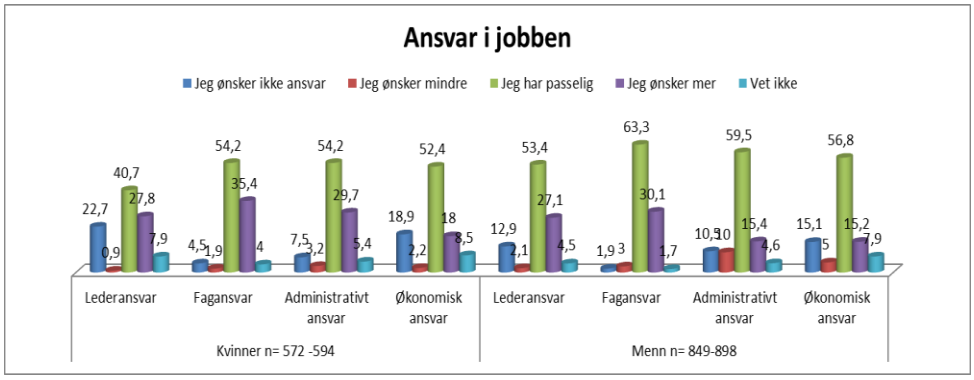
Figur 26. Hvorfor skifte jobb? Prosentvis fordeling av det totale antall «av-krysninger».



Ser vi på figur 26, ser vi at kjønnsforskjellene i motivasjon for eventuell jobb-bytte ikke er store. Her har respondentene hatt mulighet for å sette flere kryss. Generelt er det det å få flere utfordringer og utvikle seg faglig, og det

å kunne tjene mer, som motiverer mest for å vurdere å bytte jobb. At så få kvinner synes et mannsdominert miljø er en grunn til å skifte jobb, er veldig positivt. Det er også veldig få som ønsker seg jobb i en annen bransje. Alt i alt er tyder figur 26 på at veldig mange av våre respondenter trives veldig godt med å jobbe i sine bedrifter, og i bransjene, noe som bekrefter inntrykket fra den tidligere figuren om jobbtrivsel. Å være åpen for å bytte jobb handler dermed mest om å kunne tjene mer og ha en *enda mer* spennende jobb med faglige utfordringer, og ikke om at man ikke trives der man er i dag. Det er veldig få som er åpne for å skifte jobb for å få mer fritid, men det er interessant at dette svaralternativet har fått forholdsvis flest av menns stemmer. Som vi så tidligere er det jo også mennene som jobber mest.

Figur 27. Ansvar i jobben



Det generelle inntrykket her kan det være litt vanskelig å få øye på. Ser vi på først lederansvar, ser vi at flere kvinner har svart at de ikke ønsker slikt ansvar. Imidlertid er andelen som ønsker slikt ansvar like stor som blant mennene. Ser vi på fagansvar, ser vi at forholdsvis flere kvinner enn menn ønsker mer slikt ansvar. Det samme gjelder for administrativt ansvar, men her er forskjellen enda større. Det er klart flere kvinner som krysser av for at de ønsker mer administrativt ansvar, mens flere menn krysser av for at de ikke ønsker slikt ansvar eller ønsker mindre av det. Når det gjelder økonomisk ansvar, er der noe flere kvinner som ikke ønsker slikt ansvar. Samtidig er der også flere kvinner enn menn som ønsker mer slikt ansvar. Konsentrerer vi oss om de lilla søylene, som viser andelen som ønsker mer ansvar, ser vi nokså fort at det generelt sett er flere kvinner enn menn som ønsker mer ansvar enn de har i dag.

6.1 Oppsummering: Arbeid – status og fremtidsmuligheter

- Generelt synes det å være andre ting enn arbeidslivet som gjør Sørlandet attraktivt for våre respondenter. De fleste er herfra og har alltid jobbet her, og mange legger vekt på gode oppvekstbetingelser og gode muligheter for rekreasjon og fritid.

- Generelt er det høy jobbtrivsel blant våre respondenter. Kvinnene rapporterer noe høyere trivsel enn mennene, men er likevel oftest åpne for å skifte jobb.

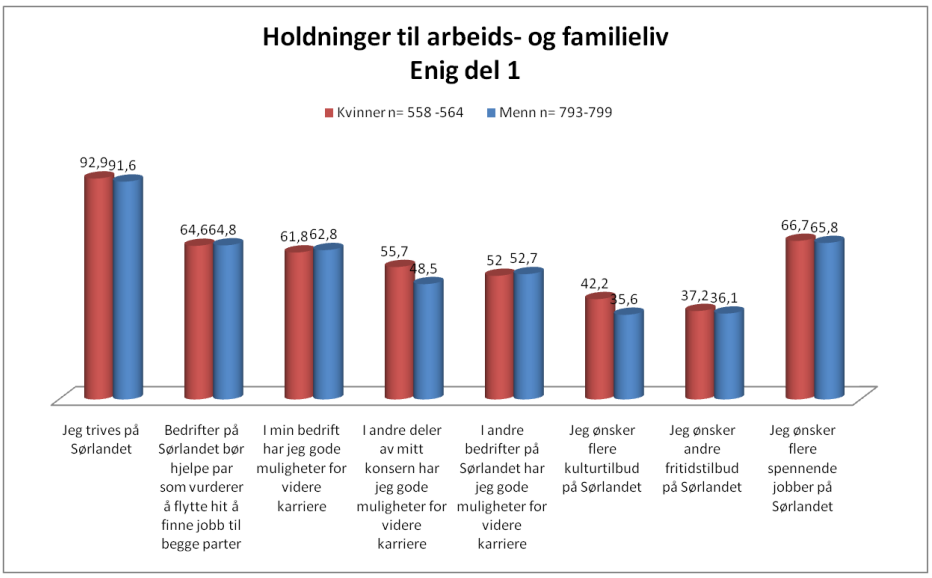
- De viktigste grunnene til å skifte jobb er mulighetene for å kunne tjene mer og kunne utvikle seg mer faglig.

- Generelt er det flere kvinner enn menn som ønsker mer ansvar enn de har i dag. Samtidig er det færre kvinner enn menn som ønsker lederansvar.

7 Holdninger til sørlandsk arbeids- og familieliv

Mennene og kvinnene i undersøkelsen ble bedt om å si seg mer eller mindre enige/uenige i ulike påstander om arbeids- og familieliv på Sørlandet. I figurene som følger presenterer vi kun andelen menn og kvinner som har svart «ganske enig» eller «helt enig» på de ulike utsagnene. Med tilgang på de mer finmaskede svarene vil vi imidlertid i teksten tilføye når der fremkommer tydelige forskjeller i andre deler av skalaen, altså i andelen «ganske uenige/helt uenige». Vi har også gitt kvinners og menns svar tallverdier og beregnet gjennomssnittsvar på de ulike holdningene, men har vurdert det slik at presentasjon av andelen «ganske enige» og «helt enige» er mer intuitivt forståelig. Der gjennomsnittstall gir et vesentlig annet bilde enn søylene i figurene, kommenteres imidlertid dette.

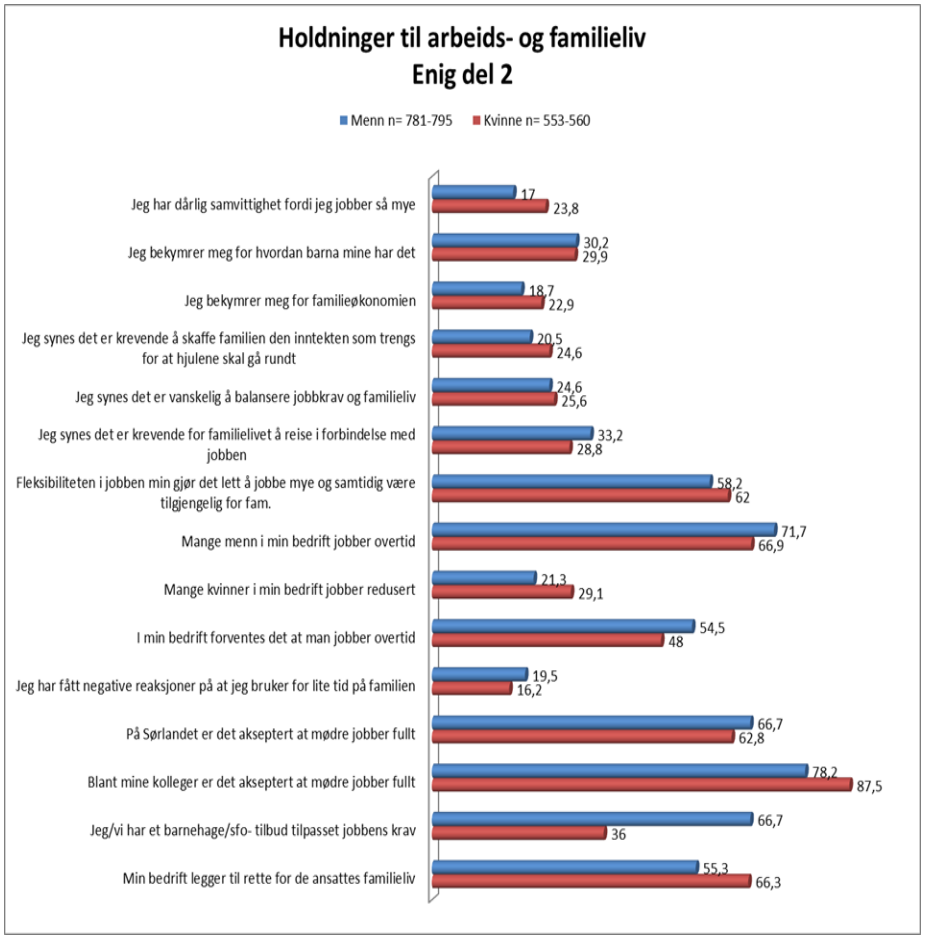
Figur 28. Holdninger til sørlandsk arbeids- og familieliv, del 1. Prosentandel som har svart «ganske enig»/»helt enig» på hvert av utsagnene.



Hvis vi begynner med å se på kjønnsforskjellene i denne første figuren, ser vi at noe flere kvinner ser for seg gode karrieremuligheter i andre deler av konsernet de er ansatte i. Denne forskjellen må vi imidlertid se bort fra, siden langt flere menn har krysset av for «ikke aktuelt», noe som påvirker andelen svar på de andre alternativene. Vi ser at **kvinnene uttrykker et sterkere**

ønske om flere kulturtilbud på Sørlandet enn det mennene gjør[9]. Mer generelt ser vi at veldig mange av våre respondenter trives på Sørlandet. Samtidig er der også en stor andel som ønsker flere spennende jobber til regionen.

Figur 29. Holdninger til sørlandsk arbeids- og familieliv, del 2. Prosentandel som har svart «ganske enig»/»helt enig» på hvert av utsagnene.



[9] De mer finmaskede analysene viser at denne forskjellen er større enn det som kommer frem i figuren, hvor bare andelen som sier seg ganske og helt enige er med. Mennene har færre som svarer «verken enig eller uenig», og flere som er ganske eller helt uenige i utsagnet.

Ser vi på kjønnsforskjellene i figur 29, ser vi at **flere kvinner enn menn har dårlig samvittighet fordi de jobber så mye**[10]. Det er interessant at omtrent like andeler menn og kvinner bekymrer seg for barnas velferd[11], fordi det er en utbredt oppfatning blant menn at kvinner generelt bekymrer seg for mye. Tidligere forskning (Lilleaas 2007) gir grunn til å anta at mennene i undersøkelsen ville være mer bekymret for familieøkonomien enn det kvinner er. I vår undersøkelse er ikke dette tilfelle. Tvert om ser det ut til å være kvinnene som bekymrer seg mest for familieøkonomien, og det er også dem som er mest enige i utsagnet om at det er krevende å skaffe familien tilstrekkelig inntekt. Feilmarginene tatt i betraktning kan vi ikke gjøre mye ut av denne forskjellen, men det mest interessante er at det uansett ikke er store forskjeller mellom våre mannlige og kvinnelige respondenter på dette området. En grunn til dette kan være at kvinnene i undersøkelsen jevnt over ser ut til å være mer enige i de utsagnene undersøkelsen formulerer. En annen grunn kan være å hente i det faktum at kvinnene i vår undersøkelse jobber relativt mye. Dette kan bety at kvinnene har mer ansvar for forsørgelsen av familien enn det som er tilfelle for kvinner som jobber mindre. **At der ikke er kjønnsforskjeller av betydning i hvem som bekymrer seg for barna kan også tyde på at ansvarsfordelingen mellom våre respondenter og deres partnere er likere enn blant sørlendinger flest.** Det er sannsynlig at på de områdene hvor man har et hovedansvar, er der større muligheter for bekymring enn på områder hvor man ikke har særlig ansvar. Vi vet at kvinnenes partnere ofte har høyere utdanning og jobber mye, så der ser ikke ut til å være noe med deres arbeidstilknytning eller lønnsnivå som skulle bety at «våre» kvinner har grunn til å være mer bekymret for familieøkonomi enn andre kategorier av kvinner.

Inn i denne diskusjonen kan man også trekke frem at de mannlige og de kvinnelige respondentene synes det er tilnærmet like krevende å balansere jobbkrav og familieliv. Her er der noen flere kvinner som svarer «ikke aktuelt», noe som muligens betyr at de ikke har barn. Allikevel: Forskjellene er ikke store, noe som er interessant i seg selv. Offentlig debatt har stor plass for kvinner som strever med jobb-familie-balanse, men menns streven på dette området er kanskje underkommunisert. Videre ser det på søylene ut som om flere menn synes det er krevende for familielivet å reise mye, men dette bildet er misvisende. Gjennomsnittsverdier viser at det faktisk er kvinnene som synes det er mest krevende for familielivet å reise i jobben. Forskjellen er imidlertid ikke stor.

[10] Denne forskjellen blir større enn det som fremkommer i figuren når man ser på de mer finmaskede analysene.

[11] Gjennomsnittene viser at kvinner er noe mer bekymrede for hvordan barna har det enn hva mennene er, men forskjellen er uansett ikke stor.

Videre ser det ut til at litt flere menn enn kvinner er enige i at mange menn i egen bedrift jobber overtid, men også her avslører gjennomsnittsverdiene at der egentlig ikke er noen forskjell mellom menn og kvinners holdninger. Menn er litt mer enige enn kvinner i at overtid forventes i den bedriften de jobber i[12], men også her blir forskjellen blir liten når vi skjeler til gjennomsnittstallene. I figuren ser det videre ut som om flere menn har fått negative reaksjoner på at de bruker for lite tid på familien. Heller ikke denne forskjellen består imidlertid en sjekk av gjennomsnittene for menn og kvinner.

Vi ser videre at noe flere menn mener at det er akseptert at mødre jobber fullt på Sørlandet. Her er det også flere kvinner som sier seg helt uenige i påstanden, noe som forsterker denne forskjellen i holdninger. Eller ser vi at det er flest kvinner som er enige i at det er akseptert for mødre å jobbe fullt i deres bedrift, og også denne forskjellen forsterkes ved at relativt mange kvinner har krysset av for at de er sterkt enige i denne påstanden. **Både menn og kvinner mener altså at takhøyden for fulltidsarbeidende mødre er større i deres egne bedrifter enn hva som gjelder for Sørlandet generelt. Mødre, som vi kan anta har flere personlige erfaringer på området, ser denne forskjellen som enda større enn det mennene gjør.** Dette er interessant, og støtter opp om tidligere kvalitative forskningsfunn hvor kvinner i mannsdominerte bransjer har fortalt at en av flere fordeler med jobben er at man i stor grad slipper «mas» om hvordan det går med familien når man jobber fullt. Dette har antakelig sammenheng med mannsdominansen rent tallmessig, fordi det er kvinner som i størst grad ser ut til å håndtere normer om «den gode mor». En kan også anta at både mennene og kvinnene som er i prosess-/olje-/gassindustrien har mindre kjønnstradisjonelle holdninger enn den gjennomsnittlige sørlandske kvinne. Statistiske analyser viser at høyt utdannede norske kvinner og menn generelt har mindre kjønnskonservative holdninger enn de med lavere utdanning. For kvinnenes del betyr kanskje den jobbkulturen de har blitt sosialisert inn i også noe. Kvinnene har kommet inn i bransjer med mange menn, hvor fulltidsarbeid og overtidsarbeid har vært normen. De har i stor grad tilpasset seg denne normen, selv om de er mødre, og dermed er der stor sjanse for at de også vil synes at en slik tilpasning fungerer bra. Ellers ser det på søylene ut som om forholdsvis flere kvinner enn menn mener at deres kvinnelige kolleger ofte jobber fullt, men gjennomsnittstallene viser at det faktisk er en liten overvekt av menn som er enige i dette.

[12] Denne forskjellen hadde fremstått som enda høyere og vi i figuren også hadde med andelen som er ganske og sterkt uenige.

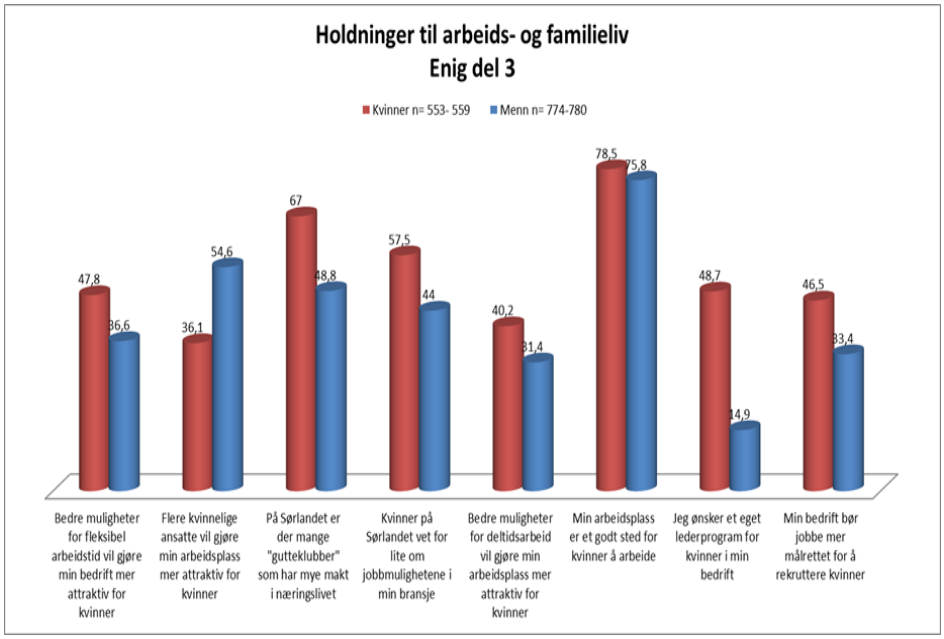
Den store forskjellen i hva kvinner og menn tenker om barnehage- og SFO-tilbud må vi se bort fra fordi langt flere menn enn kvinner har krysset av for «ikke aktuelt». Dette styrker en antakelse om at tallene i figurene jevnt over er preget av at kvinner uten (hjemmeboende) barn i større grad enn menn har sett bort fra de spørsmålene som handler om familieliv.

Til slutt ser vi at flere kvinner er enige i at deres bedrift tilrettelegger for de ansattes familieliv. Denne forskjellen styrkes når vi også ser på andelen uenige. Denne forskjellen kan henge sammen med forskjeller i menns og kvinners stilinger, bedrifter og jobbmessige ansvar. Det kan også hende at menn er mer vare for å skulle forhandle seg til en jobbsituasjon som er mer tilpasset familielivet. Kvalitativ forskning kan tyde på at menn ofte gjør seg til en «god ansatt» og en «god kollega» ved å på ulike måter vise tilstedeværelse overfor jobben.

Ser vi bort fra kjønnsforskjellene og heller på det generelle inntrykket figur 29 gir, ser vi at **rundt en fjerdedel av de ansatte i «våre» bransjer synes det er krevende å kombinere jobbkrav og familieliv.** Siden en del respondenter ikke har barn, vil andelen av de som har barn, og synes det er krevende, være større. Omtrent like mange synes det er krevende for familielivet å reise mye. Om lag 60 prosent mener imidlertid at fleksibiliteten i jobben gjør det mulig å jobbe mye og samtidig være tilstede for familien. Vi ser at mange mener at menn i bransjene jobber overtid, mens relativt mye færre mener at mange kvinner jobber redusert. Dette viser mot at kjønnsforskjellene i arbeidstid i «våre» bransjer er relativt små.

Omtrent halvparten av de ansatte rapporterer at deres bedrifter forventer overtidsarbeid, noe som gir inntrykk av en bransje med ganske høyt arbeidspress. Rundt 60 prosent sier at bedriften legger til rette for de ansattes familieliv, og vi aner konturene av en bransje hvor mange jobber relativt mye, men hvor det likevel er mulig å håndtere familieforpliktelser. Få har fått negative reaksjoner på at de jobber for mye. Alt i alt ser vi – i de mer finmaskede analysene – at veldig få oppgir å ha et barnehage-/sfo-tilbud som ikke er tilpasset jobbens krav.

Figur 30. Holdninger til sørlandsk arbeids- og familieliv, del 3. Prosentandel som har svart «ganske enig»/»helt enig» på hvert av utsagnene.



I figur 30 kommer interessante kjønnsforskjeller frem. Vi ser for eksempel at **langt flere kvinner enn menn ønsker at arbeidsplassen setter i gang egne lederprogram for kvinner.** Denne forskjellen er egentlig enda større enn det figuren klarer å vise, fordi hele 25,7 prosent av kvinnene er «helt enige» i ønsket om et slikt program, mens det samme gjelder kun 4,2 prosent av mennene. Det er også **forholdsvis flere kvinner som mener at egen bedrift bør jobbe mer målrettet for å rekruttere kvinner**, og også denne forskjellen blir enda større når man ser på de mer finmaskede analysene[13]. Samtidig er det flere menn som mener at en større kjønnsbalanse på arbeidsplassen ville gjøre bedriften mer attraktiv for kvinner. Også denne forskjellen blir enda større om man også ser på fordelingen mellom «ganske» og «helt» uenige. **Mennene mener altså oftere at kjønnsbalanse har mye med attraktivitet å gjøre, men mener samtidig sjeldnere at bedriftene må sette i gang målrettede tiltak for å bedre kjønnsbalanse.**

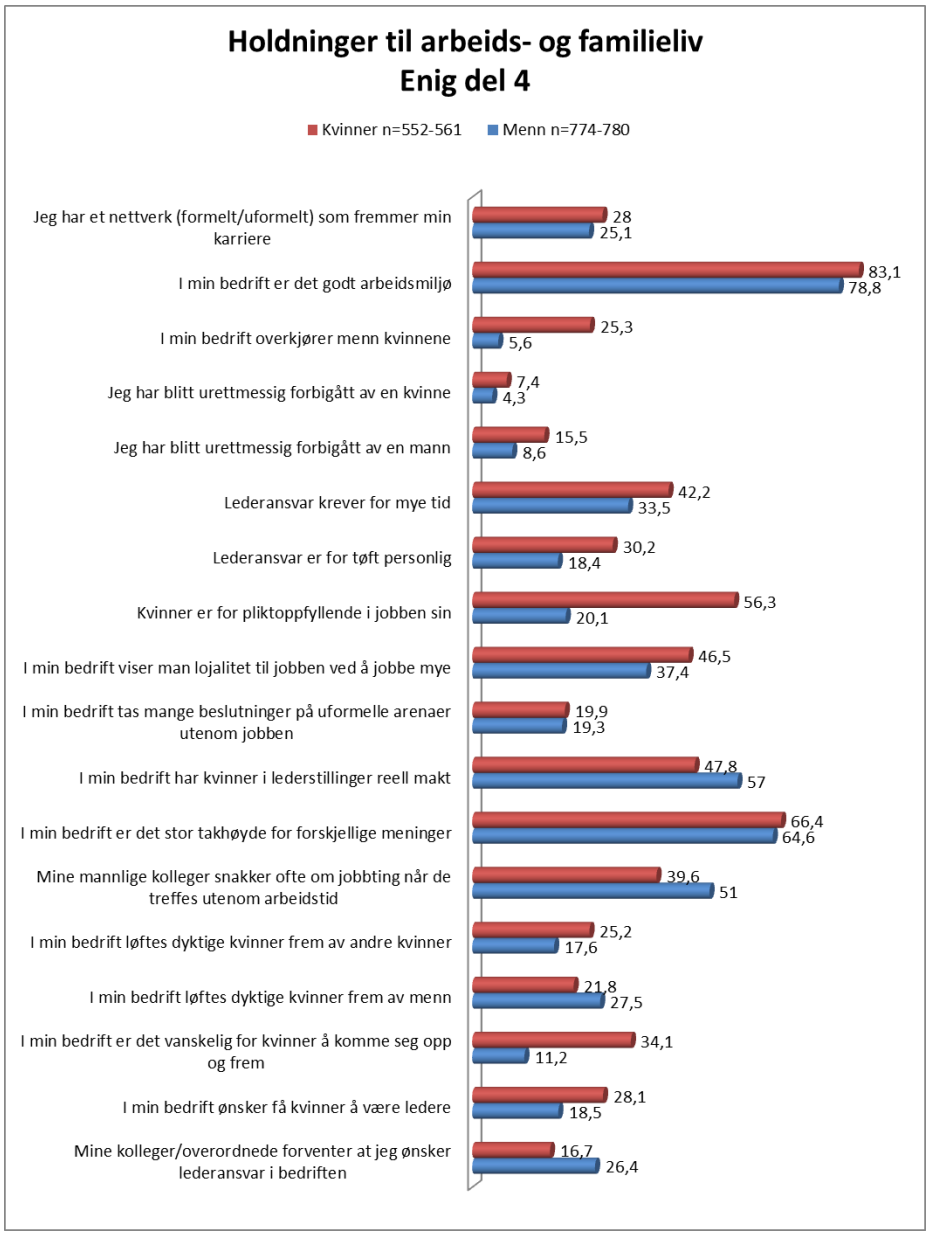
[13] Det er fordi veldig mange flere av de «enige» kvinnene er «helt enige» enn hva som gjelder for mennene.

Går vi over til andre påstander om hva som kan gjøre NODE- og Eydebedriftene enda mer attraktive for kvinner, ser vi at **kvinner i høyere grad enn menn sier seg enige i at fleksibel arbeidstid og muligheter for deltidsarbeid ville gjort bransjen mer attraktiv for kvinner.** (Disse forskjellene forsterkes ved at spesielt mange kvinner er «helt enige» i påstandene. Dette kommer ikke frem av figuren). 40 prosent av kvinnene mener bedre muligheter for deltidsarbeid ville gjort bedriften mer attraktiv for kvinner. Dette må bety at de har et bilde av at en god del kvinner i det sørlandske arbeidslivet ønsker å jobbe redusert.

Flere kvinner enn menn mener at kvinner på Sørlandet vet for lite om jobbmulighetene som finnes i deres bransjer, og også denne forskjellen er større enn det som fremkommer av figuren. Langt flere kvinner er helt enige i påstanden (22,3 prosent av kvinnene, mot bare 9,8 prosent av mennene). Hvis man finner det sannsynlig at kvinner oftere enn menn snakker med andre kvinner om jobb, kan man se for seg at kvinnenes svar i tillegg i større grad er basert på erfaring. **Som forventet er det en god del flere kvinner enn menn som mener at det sørlandske næringsliv er preget av «gutteklubber» med mye makt.** Også her er forskjellen egentlig større enn det figuren klarer å vise, fordi hele 38 prosent av kvinnene sier seg helt enige i dette utsagnet, mens det samme gjelder for bare 19,2 prosent av mennene. Allikevel er det også mange menn som mener at Sørlandet er preget av gutteklubber. **At såpass mange kvinner *og* menn sier seg enige i en såpass kritisk påstand, er interessant.**

Hvis vi ser nærmere på det mer generelle bildet, er det tydelig at svært mange av våre respondenter mener at prosess- og olje-/gassindustrien er gode bransjer å jobbe i for kvinner. Vi ser at omtrent halvparten av respondentene våre mener at kvinner i regionen vet for lite om jobbmulighetene som finnes i prosess- og olje-/gassindustrien. Dette er et nokså tydelig tegn på at **landsdelens kvinner utgjør en uutnyttet ressurs for disse bransjene.**

Figur 31. Holdninger til sørlandsk arbeids- og familieliv, del 4. Prosentandel som har svart «ganske enig»/»helt enig» på hvert av utsagnene



Ser vi på figur 31, er der en del utsagn hvor relativt få respondenter har sagt seg enige i en del av utsagnene. For disse er der store «verken uenig eller enig»-kategorier, noe som indikerer at respondentene ikke har sterke me-

ninger om dem eller ikke føler at de har nok kunnskap om det det spørres om. Respondentene krysser oftest av for «verken eller»-svaret når påstanden omhandler mer generelle forhold – som ikke er knyttet opp mot egen erfaring.

Vi ser at **våre kvinnelige respondenter i langt større grad enn de mannlige ser likestillingsutfordringer i sin bedrift.** Klart flere kvinner er enige i utsagnet om at menn i deres bedrifter overkjører kvinner. Her er det også klart flere menn som er uenige, noe som gjør forskjellen enda tydeligere enn det figuren klarer å vise. Vi ser også at flere kvinner mener at det er vanskelig for kvinner i deres bedrift «å komme seg opp og frem», og også her er forskjellen enda større enn de som kommer frem i figuren. Mennene er både mindre enige og mer uenige (og det er altså ikke slik at flere er likegyldige til utsagnet). Søylene om å «bli forbigått» trenger imidlertid å suppleres med gjennomsnittstall. Ser vi på disse tallene, ser vi at det er mennene som i størst grad mener de har blitt urettmessig forbigått. Mennene har oftest blitt forbigått av andre menn. Blant kvinnene er denne kjønnsforskjellen i «forbigåere» langt mindre, hvilket betyr at menn oftere opplever seg forbigått av andre menn, mens kvinner i større grad føler seg forbigått av personer av begge kjønn. Vi ser videre at færre kvinner er enige i at kvinnelige ledere i deres bedrifter har reell makt, og også her forsterkes forskjellen ved at også forholdsvis flere menn har sagt seg helt enige, og at færre er uenige.

At kvinner i større grad enn menn «ser» likestillingsutfordringer, er i følge mannsforsker Michael Kimmel (2006) logisk, fordi det alltid vil være de som opplever ulemper på grunn av en eller annen egenskap, som for eksempel kjønn, som er i en posisjon hvor de får øye på ulikhetene. **Alt i alt mener en fjerdedel av våre kvinnelige respondenter at kvinner i deres bransjer overkjøres av menn. At så mange sier seg enige i et såpass sterkt utsagn tyder på at bransjene her har utfordringer å ta tak i**. Selv om våre respondenter oppgir høy trivsel og godt arbeidsmiljø, er der altså rom for å heve denne ytterligere. Der ser også ut til å være potensiale for å utnytte det mangfoldet en kjønnsblandet arbeidsstokk representerer enda bedre. Vi ser at mange respondenter generelt sett mener det er «høyt under taket» i deres bedrifter, men her vil det antakeligvis være mer å gå på når det gjelder kvinners meninger og perspektiver. **Vi ser at bildet av sterk trivsel i prosess- og olje-/gassindustri styrkes ved at rundt 4 av 5 respondenter oppgir at de har et godt arbeidsmiljø.** Dette bildet forsterkes ved at mange har svart «helt enig». Her må det igjen presiseres at vi nok har relativt få respondenter fra produksjonen i bransjene.

En utbredt oppfatning blant kvinner er at **kvinner er mer pliktoppfyllende i jobben sin enn hva menn er,** og vi ser at drøyt halvparten av våre kvinnelige respondenter er enige i dette utsagnet. Bare 20 prosent av de mannlige respondentene sier det samme, og også for dette utsagnet er de reelle holdningsforskjellene mye større enn hva figuren klarer å vise[14]. Vi vet ikke om kvinner virkelig er mer pliktoppfyllende enn menn, men det er verdt å se nærmere på hva kvinner med arbeidserfaring fra bransjene mener. På søylene ser det ut til at flere menn enn kvinner sier seg enige i at mannlige kolleger ofte snakker om jobb når de treffes på fritiden, men denne tendensen snu faktisk når vi ser på gjennomsnittstall. Alt i alt er kvinner noe mer enige i denne påstanden enn det menn er. Påstanden var ment å skulle si noe om hvorvidt beslutninger på jobben i praksis ofte tas av mannlige ansatte på tidspunkt/arenaer som egentlig indikerer «fritid». En femtedel av de spurte er enige i at *mange* beslutninger som angår jobben gjøres på arenaer utenfor jobben, og dette er et relativt sterkt utsagn. Det er videre et område hvor vi kan anta at respondentene har begrenset kunnskap, og vi ser også at relativt mange har svart «verken uenig eller enig». Svarene vi har fått inn peker mot at menn tar eller i det minste legger grunnlag for en del jobbrelaterte beslutninger på fritidsarenaer. Vi har imidlertid ikke spurt hvorvidt kvinner gjør det samme, og kan derfor ikke sammenligne. At menn i bransjen i større grad jobber overtid kan også være med på å sannsynliggjøre at beslutninger som har med jobben å gjøre også tas på tidspunkter og/eller arenaer når/hvor kvinner ikke er tilstede i like stor grad.

Videre kommer en del påstander som omhandler ledelse. I motsetning til i den tidligere bolken om ledelse, svarer alle respondentene på disse ledelsesholdningene – ikke bare de som *har* lederansvar per i dag. **Vi ser hvordan forholdsvis flere kvinner er skeptiske til å ta lederansvar, fordi det krever for mye tid og/eller er for tøft personlig[15].** Dette er viktige innspill å ta med seg videre i arbeidet med å få flere kvinnelige ledere i bransjene. Det kan se ut som om forholdsvis flere kvinner mener at mange kvinner i deres bedrifter ikke ønsker lederansvar, men denne forskjellen forsvinner så å si helt når man bruker gjennomsnitt som mål. **De kvinnelige respondentene synes også å være mer enige i at man viser lojalitet til bedriften ved å jobbe mye**, og generelt er der en ganske stor andel respondenter som er enige i dette utsagnet. Også andre funn i denne undersøkelsen gir et bilde av bransjer med relativt høyt arbeidspress. Vi vet at det å jobbe mye sitter lenger inne hos kvinner enn hos menn, så **om bransjene ønsker flere kvinnelige**

[14] Kvinnene er langt oftere «helt enige», og mennene er langt oftere uenige. Forskjellene skyldes altså ikke at mange svarer «verken uenig eller enig».

[15] Også denne forskjellen er større enn det som fremkommer i figuren. Flere kvinner er «helt enige», og færre uenige i en eller annen grad.

ansatte, er det viktig å tenke gjennom hvordan man fremstiller arbeid i bransjene og ikke minst hvordan man legger til rette for at man kan ivareta familiebehov til tross for høyt arbeidspress. At såpass mange mener man viser lojalitet til jobben ved å jobbe mye, er ikke overraskende. I et likestillingsperspektiv er der imidlertid problematiske sider ved en slik dynamikk, fordi kvinner ikke bare er mindre villige til å jobbe mye overtid, men fordi de også i *praksis* jobber mindre overtid enn hva menn gjør. Dette gjelder ikke bare for «våre» bransjer.

Når det gjelder påstandene om hvorvidt dyktige kvinner «løftes frem» av kvinner og/eller menn, ser vi en svak tendens til at kvinnene mener at det i størst grad er kvinner som løfter andre kvinner frem, mens mennene mener det i størst grad er menn som gjør dette. Forskjellen er imidlertid mindre enn det som kommer frem ved å se på søylene[16]. **I velfungerende bedrifter, hvor man kan anta at andelen kvinnelige ledere er relativt lav, kunne man kanskje forventet at enda flere opplever at dyktige kvinner får vennlige «dytt» oppover i hierarkiet.** En annen, relatert forskjell finner vi for utsagnet om at kolleger/overordnede forventer at en ønsker lederansvar. Flere menn er enige i dette, og forskjellen blir enda større om vi også ser på andelen uenige og hvor sterkt uenige de er. Dette kan selvfølgelig avspeile at flere kvinner eksplisitt ikke ønsker lederansvar. Samtidig har slike forventninger stor sosial kraft: **Vi kan absolutt se for oss at flere kvinner ville ønske seg lederansvar dersom omgivelsene i større grad forventet det og handlet deretter**.

Hvis vi avslutter der figuren starter, med formelle/uformelle nettverk, er der små forskjeller mellom kjønnene. **Oppsummert viser figur 31 først og fremst at kvinner i våre bransjer ser flere kjønnsforskjeller og likestillingsutfordringer i arbeidshverdagen enn menn gjør, ser flere utfordringer ved lederansvar enn menn gjør og sjeldnere forventes å ønske seg lederansvar. At våre respondenter opplever av høy jobbtrivsel er bekreftet ytterligere.** Å gjøre noe med likestillingsutfordringene i prosess- og olje-/gassindustri må vi kunne anta ville øke trivselen ytterligere.

7.1 Oppsummering: Holdninger til sørlandsk familie- og arbeidsliv

- Våre respondenter trives veldig godt på Sørlandet og i sine bedrifter, men savner flere spennende jobber i regionen.

[16] Dette ser vi ved å se på gjennomsnittsverdier.

- Flere kvinner enn menn savner bedre kulturtilbud.

- Flere kvinner enn menn har dårlig samvittighet fordi de jobber mye. Våre mannlige og kvinnelige respondenter synes det er tilnærmet like krevende å balansere jobbkrav og familieliv. Flere kvinner oppgir at bedriften de jobber i legger til rette for de ansattes familieliv. Flere menn rapporterer at overtid forventes i bedriften de arbeider i. Omtrent halvparten av de ansatte rapporterer at deres bedrifter forventer overtidsarbeid. Rundt 60 prosent av våre respondenter sier at bedriften legger til rette for de ansattes familieliv.

- Både menn og kvinner i våre bransjer mener takhøyden for at mødre jobber fullt er større i bransjene enn i det sørlandske samfunnet ellers. Kvinnene mener denne forskjellen er spesielt stor.

- Langt flere kvinner enn menn ser kjønnsforskjeller og likestillingsutfordringer enn hva menn gjør, og kvinnene er også mer opptatt av at bedriftene må gjøre noe med disse utfordringene.

- Relativt mange kvinner og menn mener sørlandsk næringsliv er preget av «gutteklubber» med mye makt. Kvinnene er enda mer enige i dette enn menn er.

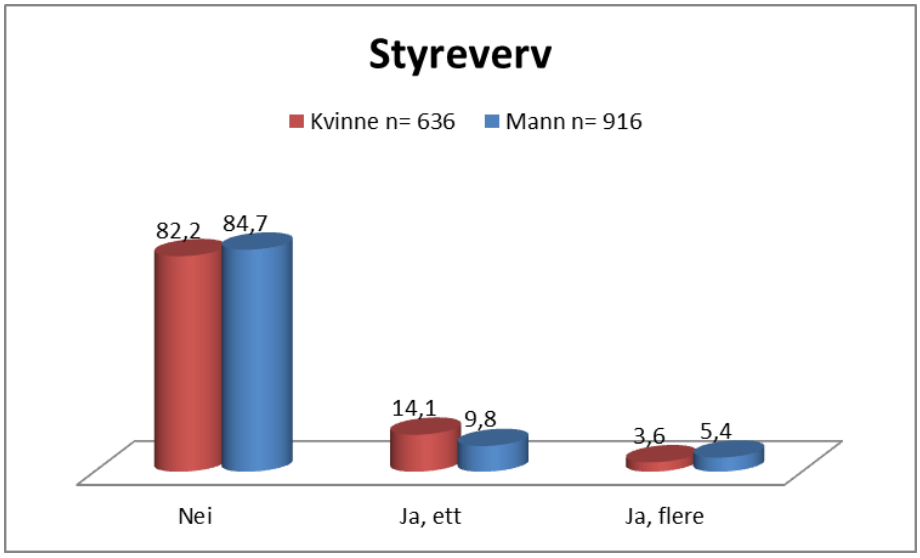
- Svært mange av våre respondenter mener at prosess- og olje-/gassindustrien er gode bransjer å jobbe i for kvinner.

- Flere kvinner enn menn er skeptiske til å ta lederansvar fordi det tar for mye tid og/eller er for krevende personlig, og kvinnene forventes også i mindre grad å ville ha lederansvar.

8 Styreverv og nettverk

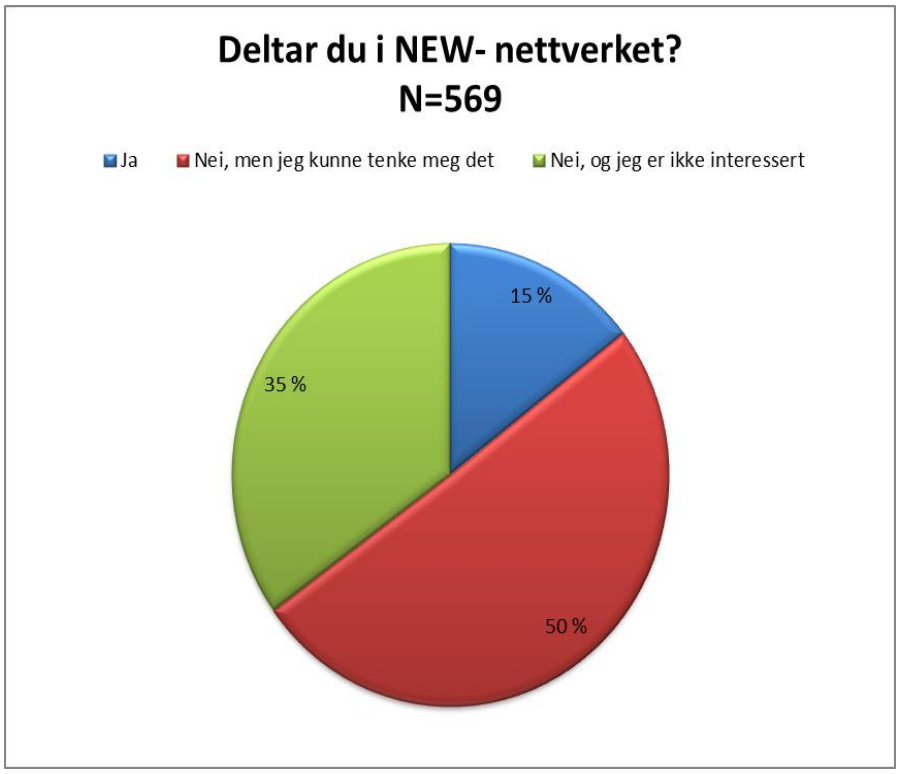
Når det gjelder styreverv, er ikke kjønnsforskjellene i utvalget vårt så store. Sannsynligvis ville andelen menn med styreverv vært lavere hvis vi hadde fått svar fra flere ansatt i produksjonen i bedriftene.

Figur 32. Styreverv. Prosent.



Vi ser at det i vårt utvalg faktisk er noe flere kvinner som har styreverv enn menn. Vi ser imidlertid at der er en tendens til at mennene med styreverv har noe flere slike verv enn de kvinnelige respondentene. Dersom kvinnene i utvalget hadde vært noe eldre, slik mennene er, er det sannsynlig at enda flere kvinner hadde hatt styreverv. De nevnte skjevhetene i mannsutvalget vårt gjør at den høye andelen kvinner som har styreverv fremstår som spesielt høy.

Figur 33. Deltakelse i NEW-nettverket. Prosent.

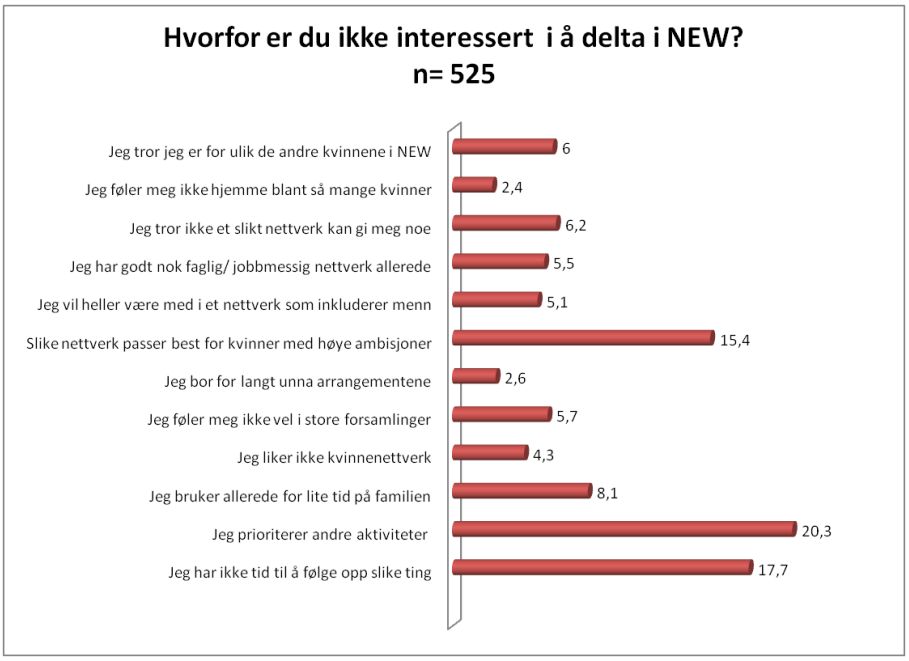


Figur 33 viser hvordan kun 15 prosent av de kvinnelige respondentene i undersøkelsen deltok i NEW-nettverket på undersøkelsestidspunktet (oktober 2011). I tillegg kan 50 prosent av respondentene tenke seg å delta. Potensialet for å rekruttere kvinner til nettverket må dermed kunne betegnes som god, og i neste analyserunde kan vi finne ut mer om hva som kjennetegner de ulike gruppene.

Ser vi på de 35 prosentene av de kvinnelige respondentene som ikke ønsker å delta i NEW, så er det alternativene «jeg prioriterer andre aktiviteter» og «jeg har ikke tid til å følge opp slike ting» som får flest avkrysninger. (Her har altså respondentene hatt mulighet til å sette flere kryss). Vi vet at kvinnene i prosess- og olje-/gassindustri jobber mer enn sørlandske kvinner ellers, samtidig som de som regel har partnere som jobber fullt og sannsynligvis vel så det, noe disse svarene må ses på bakgrunn av. 8 prosent av de kvinnene som ikke vil delta i NEW-nettverket, svarer at de allerede bruker for lite tid på familien.

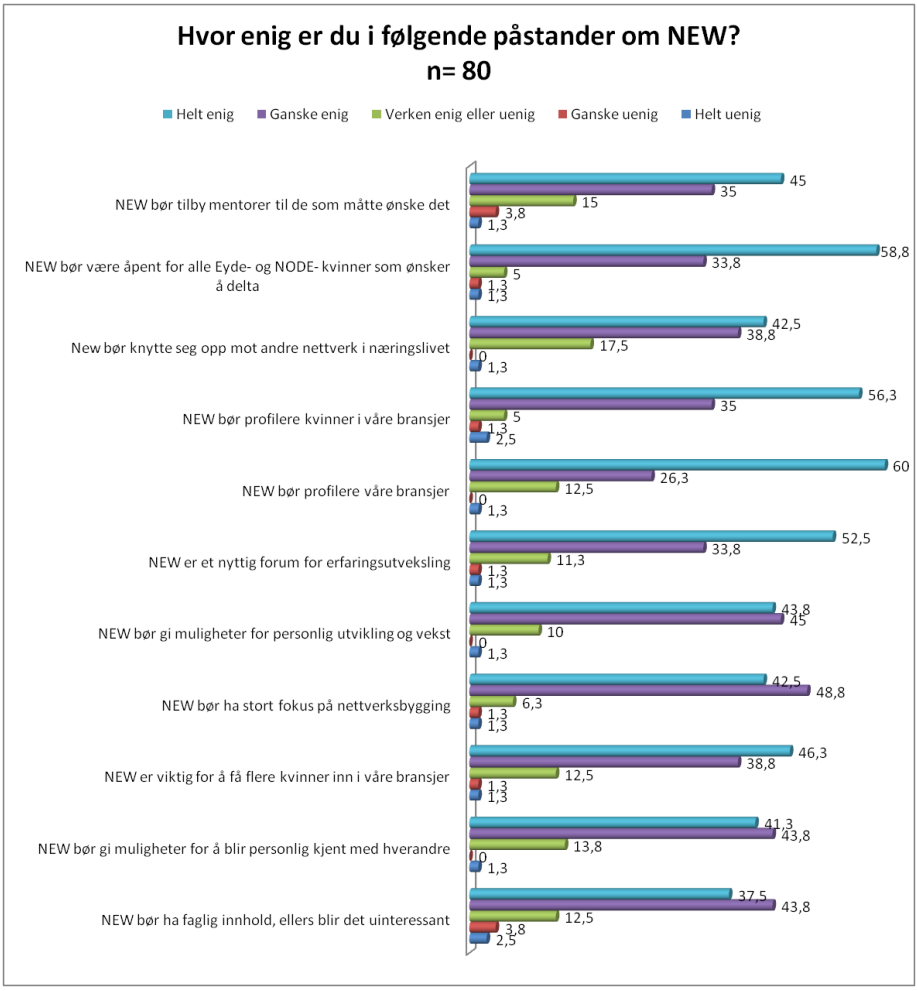
Vi ser også at nokså mange av de kvinnene som ikke ønsker å delta i NEW krysser for alternativet «slike nettverk passer best for kvinner med høye ambisjoner». Dette viser at NEW har et potensiale i forhold til å rekruttere kvinner som per i dag kanskje ikke er så jobb- og/eller karriereorienterte. Å styrke nettverket til de mest ambisiøse kvinnene er utelukkende positivt, men en kan se for seg at der er et enda større utviklingspotensiale hos andre kategorier av kvinner i bransjene.

Figur 34. Grunner til å ikke ønske NEW-deltakelse. Prosentvis fordeling av det totale antall «avkrysninger».



De kvinnelige respondentene som deltar i NEW-nettverket, fikk i spørreskjemaet sjansen til å uttale seg om form på, og innhold i, nettverkets aktiviteter. Noen påstander gikk også på viktigheten av NEW for ulike mål. Dette ser vi i figur 35. Vi ser at kvinnene i NEW er opptatt av profilering, både av egne bransjer og av kvinnene i bransjene, og at de ser NEW som en mulighet for slik profilering. Mange er også opptatt av at NEW-nettverket må være åpent for alle kvinner i bransjene. En stor andel som allerede deltar i NEW, ser nettverket som en god arena for erfaringsutveksling. Antallet respondenter som deltar i NEW er 80, så av naturlige grunner er der ikke så mange respondenter som har tatt stilling til påstandene i figur 36. Et anslag for antall deltakere i NEW totalet er 250.

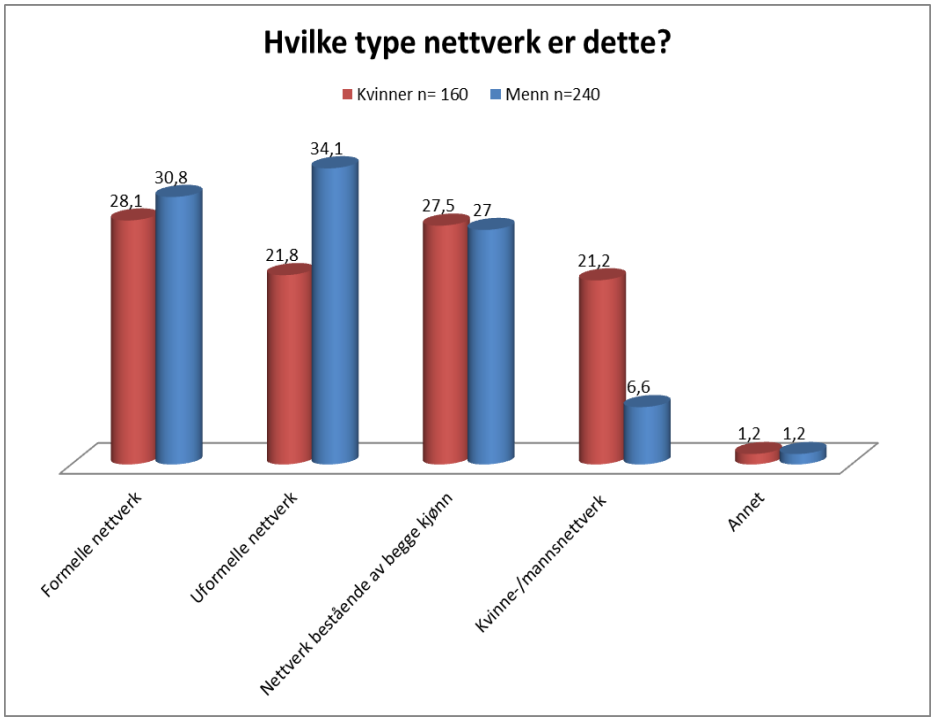
Figur 35. Holdninger til form og innhold i NEW. Prosentandel kvinner som deltar i NEW som sier seg mer eller mindre enige/uenige i hver av påstandene.



Kvinnene som deltok i NEW oktober 2011, og som svarte på undersøkelsen, fikk spørsmål om de deltok i andre nettverk med betydning for karrieren. Mennene i undersøkelsen fikk også mulighet til å svare på et spørsmål om karrierefremmende nettverk.

15,9 prosent av kvinnene i undersøkelsen krysser av for at de deltar i andre karrierefremmende nettverk enn NEW. 16,8 prosent av mennene krysser av for at de deltar i slike nettverk. Respondentene har også fått mulighet til å krysse av på hva slags nettverk de er med i, og her har det vært mulig å sette flere kryss.

Figur 36. Type nettverk. Prosentvis fordeling av det totale antall «avkrysninger».



Dette betyr at prosentene i figuren over ikke viser hvor stor andel menn og kvinner som er med i ulike typer nettverk. De røde søylene viser hvor stor andel av den totale andelen «avkrysninger» kvinner har gjort som har gått til de ulike alternativene. De blå viser det tilsvarende for menn. Hovedtendensen er at menn noe oftere deltar i uformelle nettverk enn hva kvinner gjør, samt at kvinner oftere enn menn er med i nettverk som uttalt bare er åpent for det ene kjønnet. Selvfølgelig kan også andre nettverk i praksis fungere kjønnssegregerende.

8.1 Oppsummering: Styreverv og nettverk

- Når det gjelder styreverv og nettverk er kjønnsforskjellene i utvalget vårt små, og vi kan anta at kvinnene hadde kommet enda bedre ut dersom undersøkelsen i større grad hadde inkludert menn i produksjonen i en del større bedrifter.

- 15 prosent av våre kvinnelige respondenter deltok i NEW oktober 2011. Ytterligere 50 % av respondentene våre, altså rundt 300 kvinner, ønsker å delta (I tillegg kan vi regne med at en del av kvinnene som ikke har svart på undersøkelsen kan være interesserte). De som ikke ønsker slik deltakelse, svarer ofte at de prioriterer andre aktiviteter, ikke har tid eller at slike nettverk passer best for de mest ambisiøse kvinnene. Kvinnene som deltar/ønsker å delta i NEW er spesielt opptatt av å profilere egen bedrift/bransje.

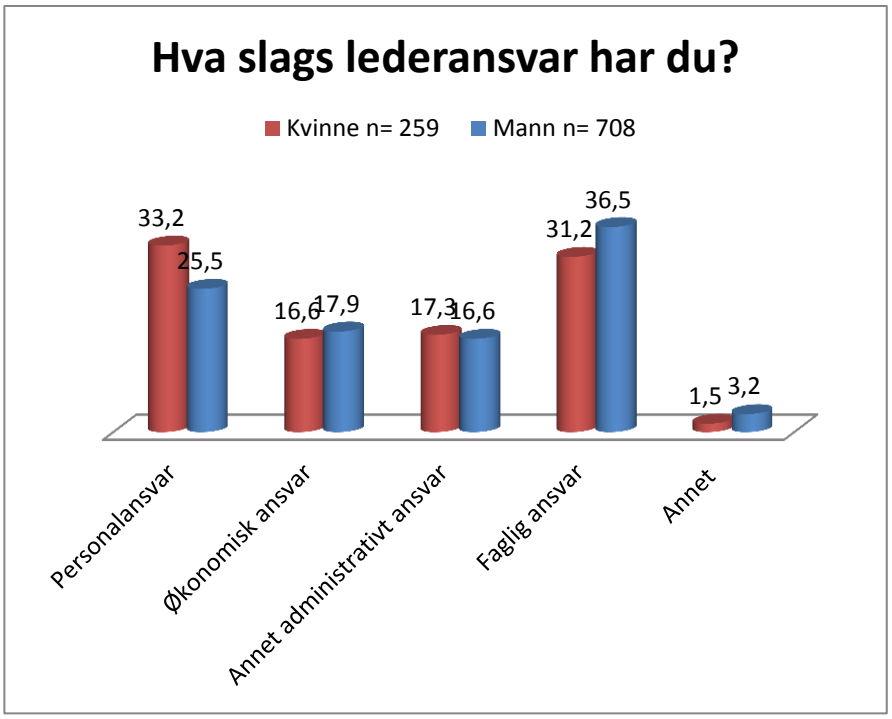
- Vi ser at menn forholdsvis oftere er med i uformelle nettverk, mens kvinner relativt oftere er med i nettverk som uttalt kun er for bare ett kjønn.

9 Ledelse

633 kvinner og 946 menn har svart på et spørsmål om hvorvidt de har lederansvar i en eller annen form.19,2 prosent (122 respondenter) av de kvinnelige respondentene har svart at de har lederansvar, mens det samme gjelder for 37,6 prosent (356 respondenter) av de mannlige respondentene. **I dette kapitlet er det altså kun svarene til menn og kvinner med lederansvar som presenteres.** Av de kvinnelige lederne som har svart, er 31 fra prosessindustrien og 82 fra olje-/gassindustrien, og de resterende har ansvar i begge bransjene. Av de mannlige lederne som har svart, er 134 fra prosessindustrien og 197 fra olje-/gassindustrien. De resterende har også her lederansvar i begge bransjer.

Figuren under viser *hva slags ansvar* kvinner og menn som krysser av for at de har lederansvar, har.

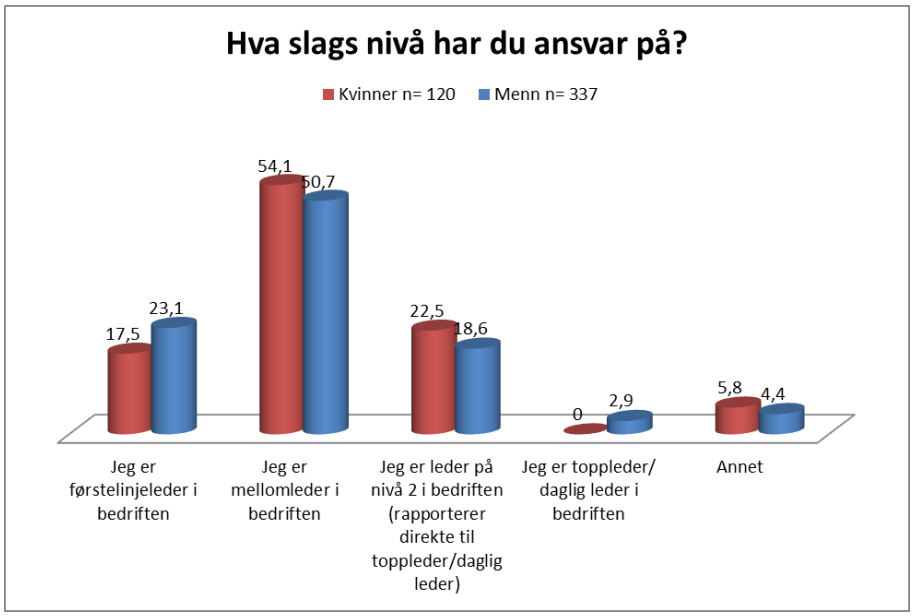
Figur 37. Type lederansvar[17]. Prosentvis fordeling av det totale antall «avkrysninger».



[17] N her utgjør totalen av avkrysninger kvinner har gjort og totalen av avkrysninger menn har gjort.

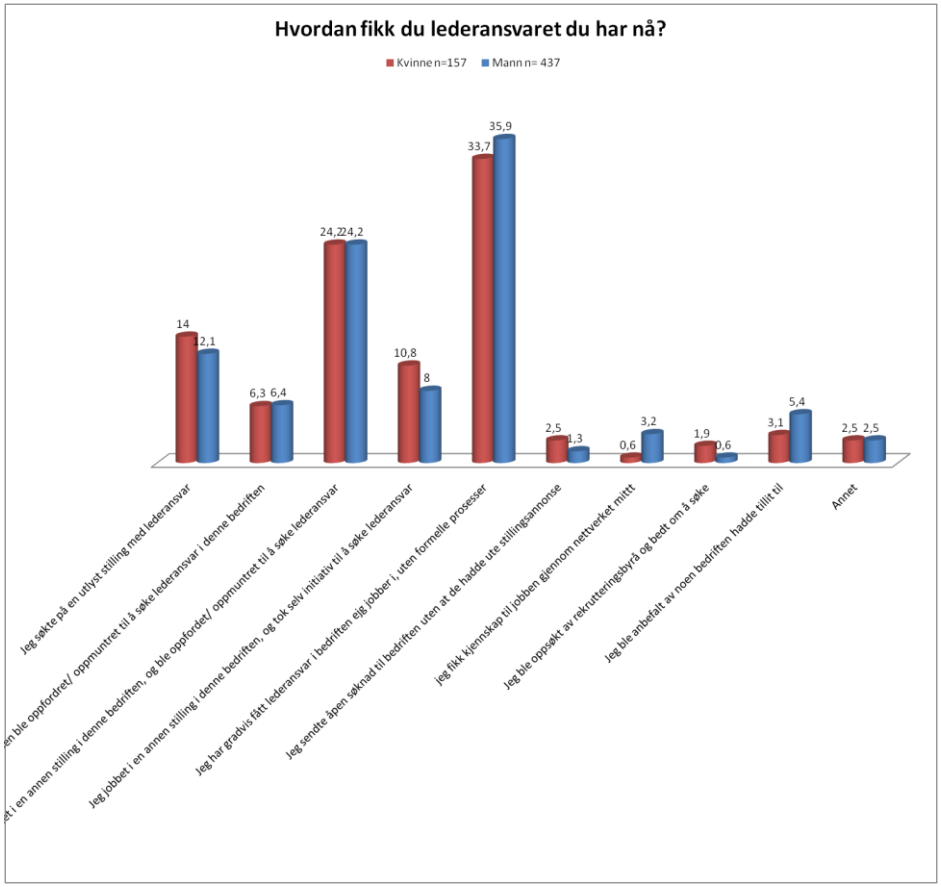
Hvis vi først ser på kvinnenes avkrysninger, ser vi at svaralternativene personalansvar og faglig ansvar har fått cirka like store andeler avkrysninger. Alternativene økonomisk ansvar eller annet administrativt ansvar har fått færre avkrysninger. For mennenes del er forholdsvis flere avkrysninger gitt til alternativet «faglig ansvar». At mennene i undersøkelsen i betydelig mindre grad enn kvinnene har administrative stillinger, danner et viktig bakgrunnsbilde for figur 37 over. Figuren under viser hvilket ledelsesnivå våre kvinnelige og mannlige ledere befinner seg på.

Figur 38. Nivå på lederansvar. Prosent.



Figur 38 viser at mellomlederne generelt utgjør den største gruppen ledere, både blant kvinner og menn. Blant de mannlige lederne er der forholdsvis flere som er førstelinjeledere i bedriften enn det som er tilfelle med de kvinnelige lederne. Blant de kvinnelige lederne er det forholdsvis flere som er mellomledere og/eller ledere på nivå 2 i bedriften, mens vi ser at ingen av de kvinnelige lederne er toppledere. Hovedinntrykket er altså at de kvinnelige lederne klumper seg noe mer mot midten av ledelseshierarkiet enn det de mannlige lederne gjør.

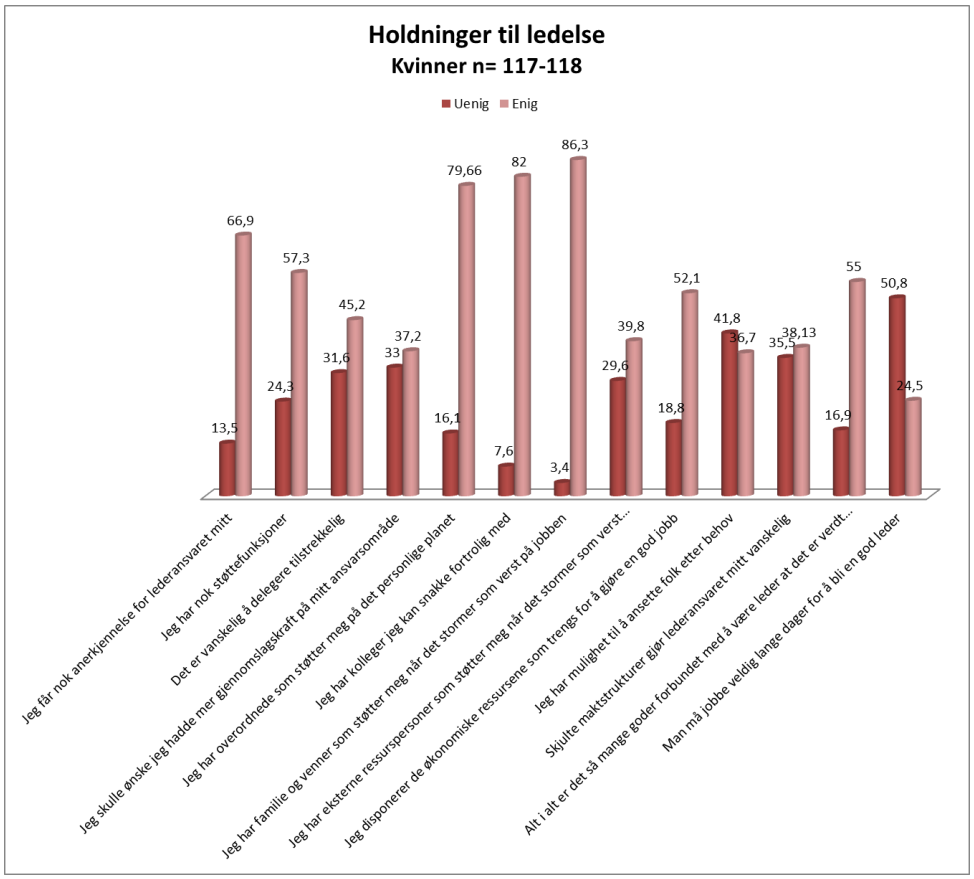
Figur 39. Veien til lederansvar[18]. Prosentvis fordeling av det totale antall «avkrysninger».



Hovedinntrykket fra denne figuren er at der er ubetydelige forskjeller mellom hvordan menn og kvinner har fått sitt lederansvar. I et likestillingsperspektiv er dette positivt. Vi ser at det alternativet som har fått flest avkrysninger er det med at lederansvar er noe en gradvis har fått i bedriften, uten formelle prosesser. Vi ser også hvordan mange har krysset av for at de allerede jobbet andre steder i bedriften de nå har lederansvar i, og at de ble oppfordret/oppmuntret til å søke lederansvar. Alt i alt har mange av våre respondenter fått lederansvar etter å ha gitt et godt inntrykk i bedriftene de allerede jobbet i.

[18] N her utgjør totalen av avkrysninger kvinner har gjort og totalen av avkrysninger menn har gjort.

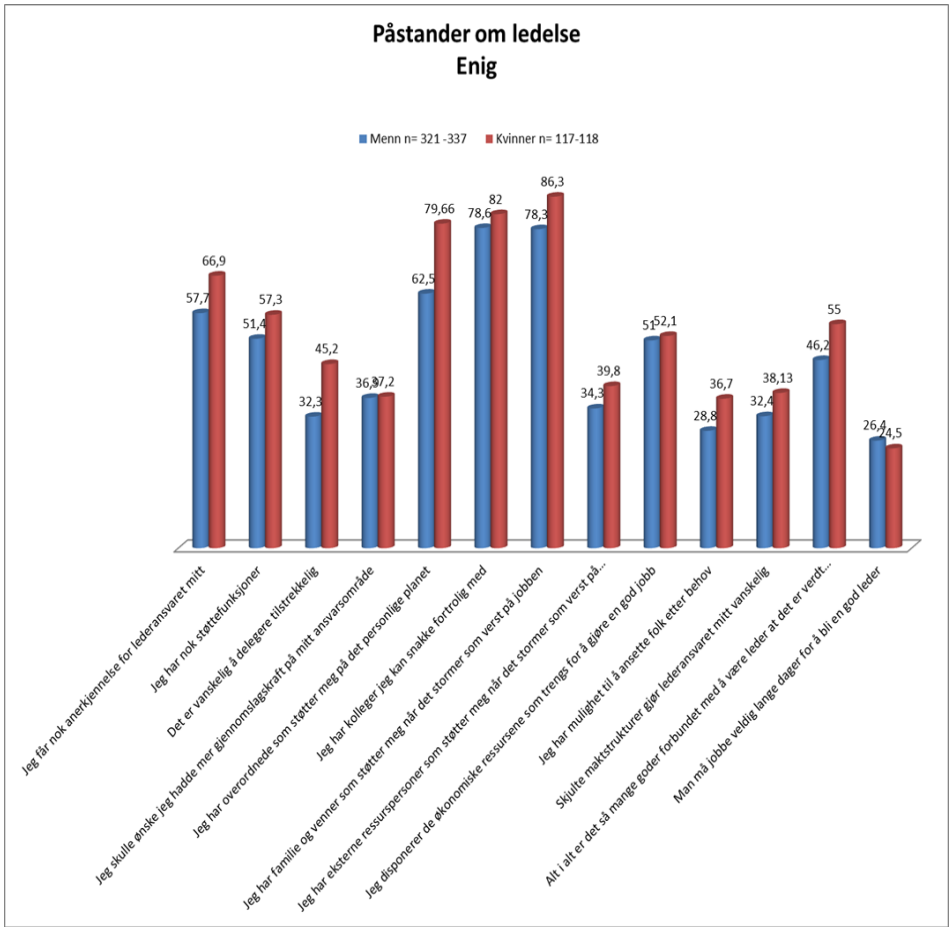
Figur 40. Kvinnelige lederes holdninger til ledelse. Prosentandel kvinner som har svart «ganske enig»/»helt enig» og «ganske uenig/helt uenig» på hvert av utsagnene.



Figur 40 er basert på et spørsmål som gikk kun til de kvinnene og mennene i undersøkelsen som har lederansvar. De fikk presentert ulike påstander om ledelse, og ble for hver av dem bedt om å krysse av for hvorvidt de var helt uenig, ganske uenig, hverken uenig eller enig, ganske enig eller helt enig.
I figur 40 har vi slått sammen svaralternativene «ganske enig» og «helt enig» på den ene siden, og «ganske uenig» og «helt uenig» på den andre. Av fremstillingshensyn har vi tatt bort kategorien som har svart «verken eller», og

det er derfor de parvise mørke- og lyserøde søylene ikke summerer seg opp til hundre prosent.

Figur 41. Påstander om ledelse. Prosentandel som har svart «ganske enig»/»helt enig» på hvert av utsagnene.



I figur 41 får en frem eventuelle forskjeller mellom kvinnelige og mannlige ledere. Her har vi kun med andelen menn og kvinner som har sagt seg «ganske enige» og «helt enige» til de ulike påstandene om ledelse[19]. De

[19] Også her har vi imidlertid gitt menns og kvinners svar tallverdier og laget gjennomsnitt. Det som kommer frem ved denne måten å måle på skiller seg imidlertid ikke nevneverdig fra

kvinnelige lederne som har svart på undersøkelsen har som regel et støttende sosialt nettverk rundt seg, både i form av familie, kolleger og overordnede. 40 prosent har også eksterne ressurspersoner å støtte seg til dersom det stormer på jobben. Mange – 67 % - opplever i tillegg å få anerkjennelse for sitt lederansvar. **Når det gjelder støtte fra overordnende, er det langt flere kvinnelige enn mannlige ledere som er enige i at de opplever slik støtte.**

Når det gjelder økonomiske og praktiske rammene rundt lederskapet, svarer nærmere 60 prosent av de kvinnelige lederne at de har nok støttefunksjoner rundt seg. Rundt halvparten mener at de disponerer de nødvendige økonomiske ressursene for å kunne gjøre en god jobb. 37 prosent mener de kan ansette folk etter behov, og her er det faktisk flere som er uenige enn enige.

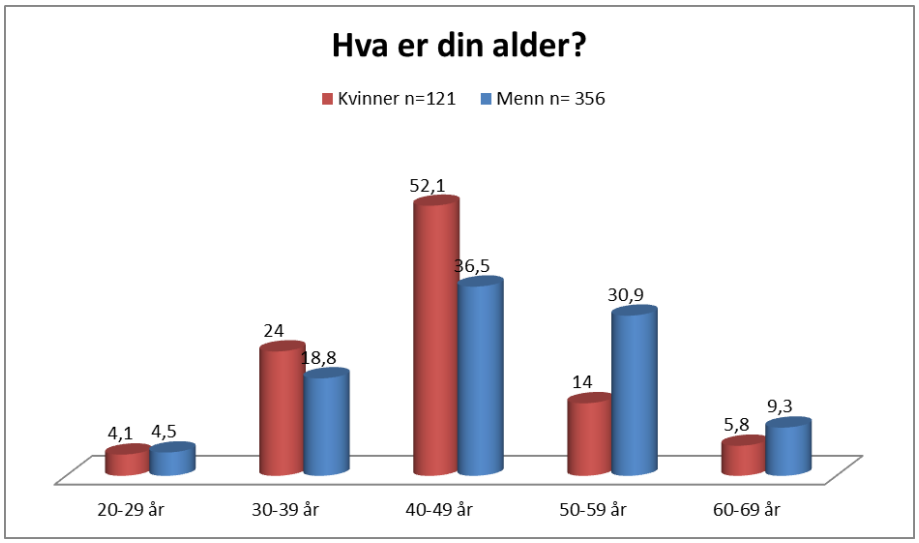
Andre spørsmål omhandler andre deler av kvinners lederansvar. **45 prosent av kvinnene sier at de synes det er vanskelig å delegere tilstrekkelig, og her er der en nokså stor forskjell mellom de kvinnelige og de mannlige lederne.** Kvinnene er mer enige og mennene markant mer enige. 37 prosent skulle ønske de hadde mer gjennomslagskraft som ledere, og omtrent den samme andelen mener at skjulte maktstrukturer gjør lederansvaret vanskelig.

Drøyt halvparten av de kvinnelige lederne mener alle godene med lederansvar gjør det verdt innsatsen. **Det utsagnet som får aller minst støtte fra de kvinnelige lederne er det med at man må jobbe veldig lange dager for å bli en god leder. Bare 25 prosent er enige, mens halvparten er uenige i en eller annen grad. Dette er det utsagnet som genererer mest motstand hos de kvinnelige lederne, og det er også et spørsmål hvor vi ser en tydelig forskjell til mennene. Langt flere kvinner enn menn er uenige i utsagnet.** Dette kommer ikke frem i figuren under, hvor det er andel enige (i en eller annen grad) som kommer frem.

Til nå har vi presentert de kvinnelige og mannlige ledernes svar på de spørsmålene i undersøkelsen som var forbeholdt dem som krysset av for at de hadde lederansvar. Vi har imidlertid også sett på hvordan de mannlige og de kvinnelige lederne har svart på en del andre spørsmål i undersøkelsen, for å se om der kommer frem interessante forskjeller.

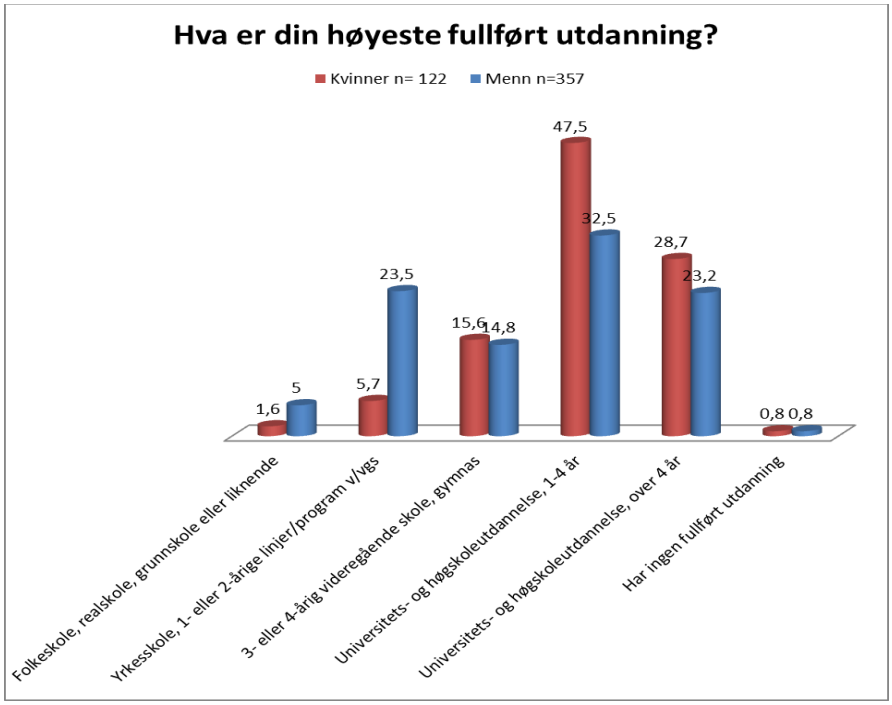
det som kommer frem i søylene i figuren over. Som tidligere nevnt finner vi det mest intuitivt forståelig å presentere prosentandeler enige i figurene.

Figur 42. Ledernes alder. Prosent.



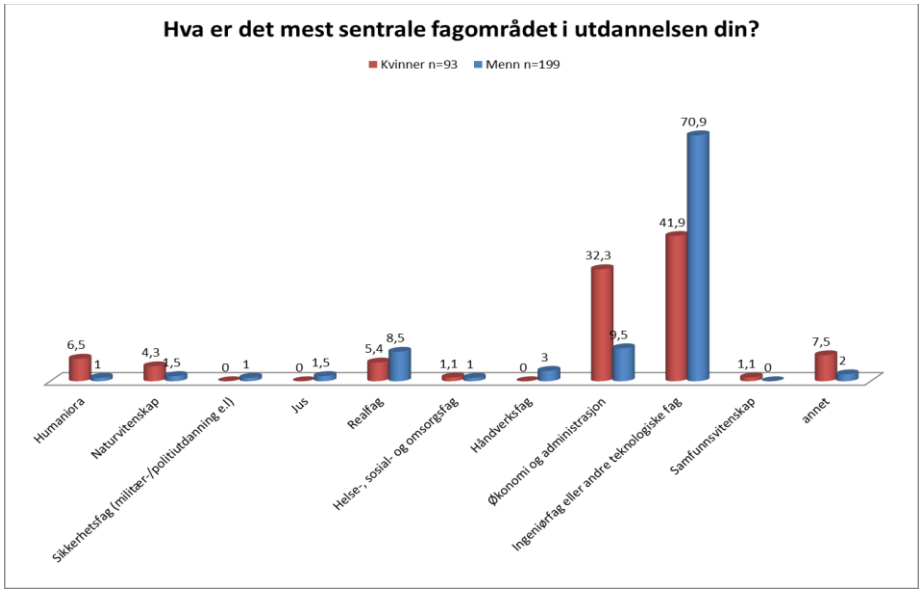
Aldersmessig ser vi at de kvinnelige lederne noe yngre enn de mannlige, noe som må forstås på bakgrunn av at mannsdominansen i prosess- og olje-/gassindustrien tidligere var enda mer markant enn i dag. Ellers er de kvinnelige lederne noe eldre enn kvinner i bedriftene uten lederansvar.

Figur 43. Ledernes høyeste fullførte utdanning. Prosent.



Figuren over viser at de kvinnelige lederne jevnt over har høyere utdanning enn de mannlige. En mulig årsak er at kravene til utdanning har økt, noe de kvinnelige lederne – som er yngre enn de mannlige – har fått merke. En annen grunn er antakelig at menn og kvinner til dels jobber i ulike deler av bedriftene, og at kravene til utdanning og/eller erfaring kan variere mellom disse. Ellers finner vi også at de kvinnelige lederne har noe høyere utdanning enn kvinnelige ansatte uten lederansvar.

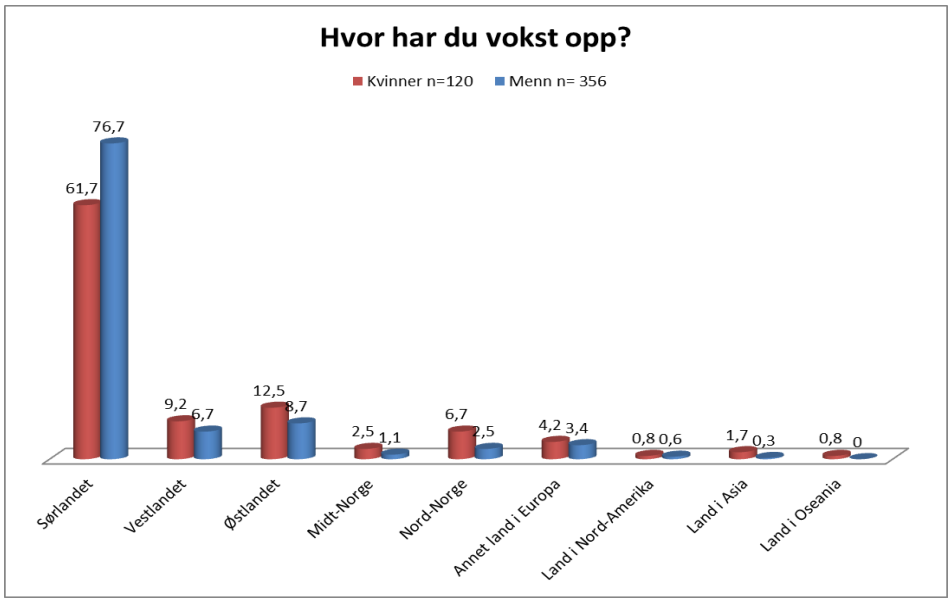
Figur 44. Mest sentrale fagområde i ledernes utdannelse. Prosent.



Ser vi på hva slags utdanning de kvinnelige og mannlige lederne har (figur 44 over), finner vi, som for menn og kvinner i bransjene generelt, at de kvinnelige lederne er delt mellom teknologisk og administrativ/økonomisk utdanning, mens de mannlige lederne i langt høyere grad har teknologiske utdanninger.

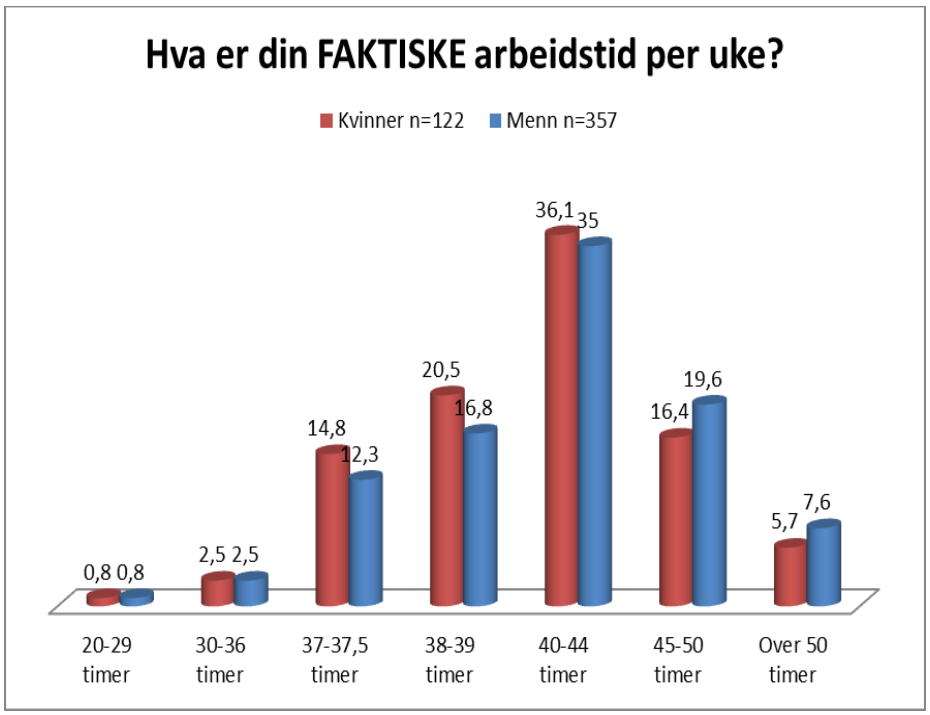
Ser vi på familiesituasjon (uten figur), ser det ut til at de kvinnelige lederne i noe større grad enn de mannlige har barn/stebarn som bor i husholdningen jevnlig. Vi ser også at lederne - både menn og kvinner - generelt oftere har hjemmeboende barn/stebarn enn det det ansatte uten lederansvar har. Blant våre lederrespondenter finner vi liten kjønnsforskjell i antall barn. Heller ikke for sivilstatus finner vi noen forskjeller som er verdt å trekke frem. De aller fleste ledere er enten samboere eller gifte, og det er faktisk noe færre enslige blant våre leder-respondenter enn blant respondentene uten lederansvar.

Figur 45. Ledernes oppvekststed. Prosent.



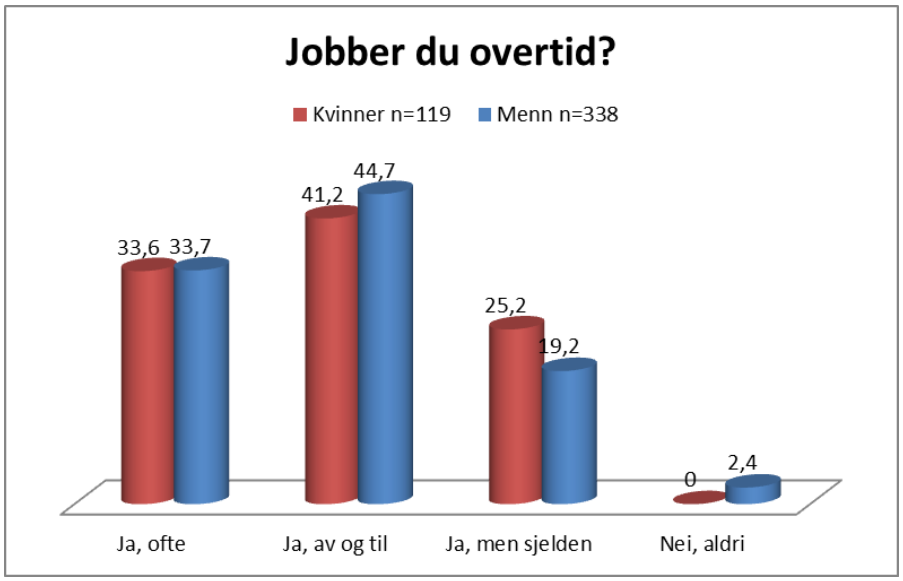
Ser vi på oppvekststed (figur 45), har 77 prosent av de mannlige lederne vokst opp på Sørlandet, mens 62 % av kvinnene har gjort det samme. En litt større andel av våre kvinnelige respondenter med lederansvar er altså vokst opp utenfor landsdelen. Ellers viser figuren tydelig den lave representasjonen av ledere med en annen etnisk bakgrunn enn norsk. Samtidig må vi igjen huske på at undersøkelsen kun har foreligget i norsk versjon, og at ledere som eventuelt ikke behersker norsk så godt dermed har vært forhindret fra å svare.

Figur 46. Ledernes faktiske arbeidstid per uke. Prosent.

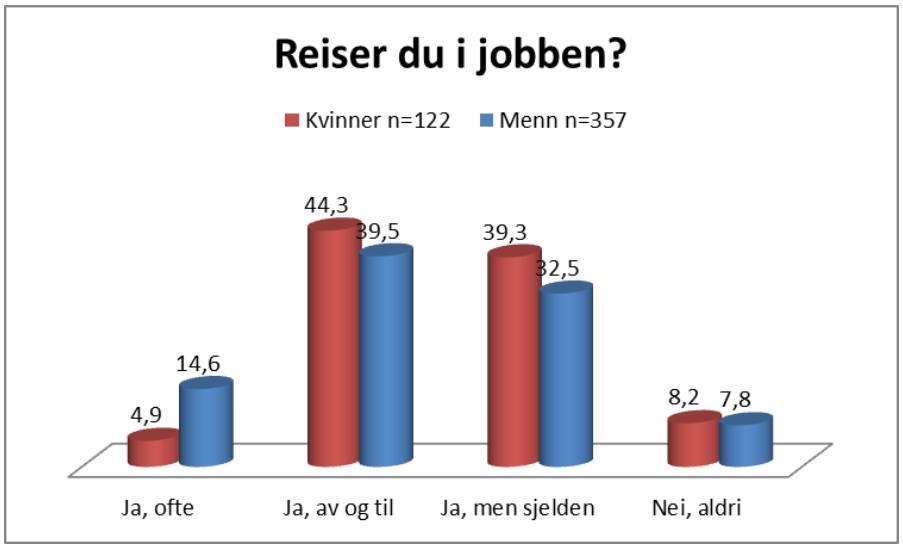


Figur 46, 47 (neste side) og 48 (neste side) viser kvinnelige og mannlige lederes faktiske arbeidstid og i hvilken grad de jobber overtid og/eller reiser i forbindelse med jobben. Som for menn og kvinner generelt er der en kjønnsforskjell i arbeidstid/reising også for lederne. Den er ikke så stor, men den er der. Rundt halvparten av lederrespondentene våre får ikke betalt for sitt overtidsarbeid. Det kan tenkes at det for noen ledere er tatt høyde for slikt arbeid i den fastsatte lønnen.

Figur 47. Ledernes overtidsarbeid. Prosent.

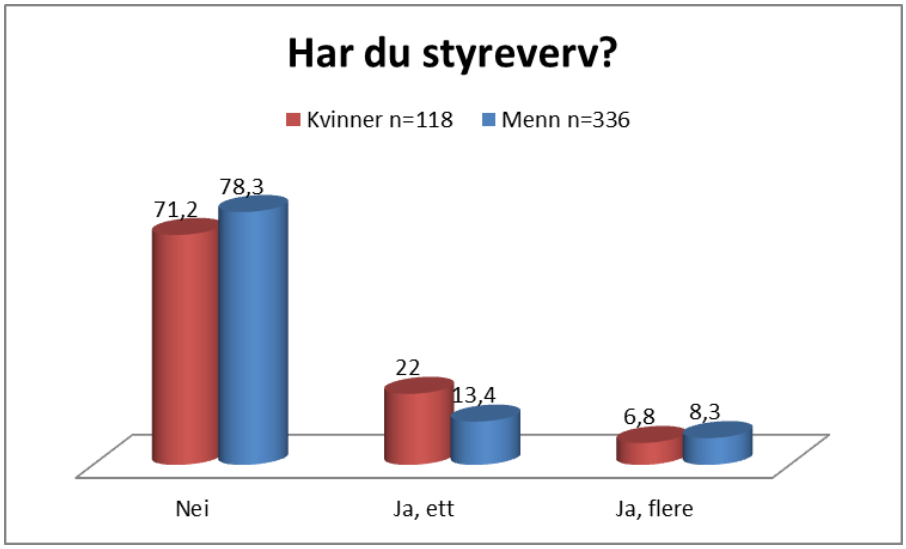


Figur 48. Reiser i forbindelse med jobb. Prosent.



Vi har også spurt lederne om lønn, og finner at kvinnelige ledere tjener noe mindre enn mannlige. Også her trenger vi imidlertid mer grundige analyser med flere variabler inkludert, og vi vil ta med oss dette spørsmålet inn i vårt videre arbeid.

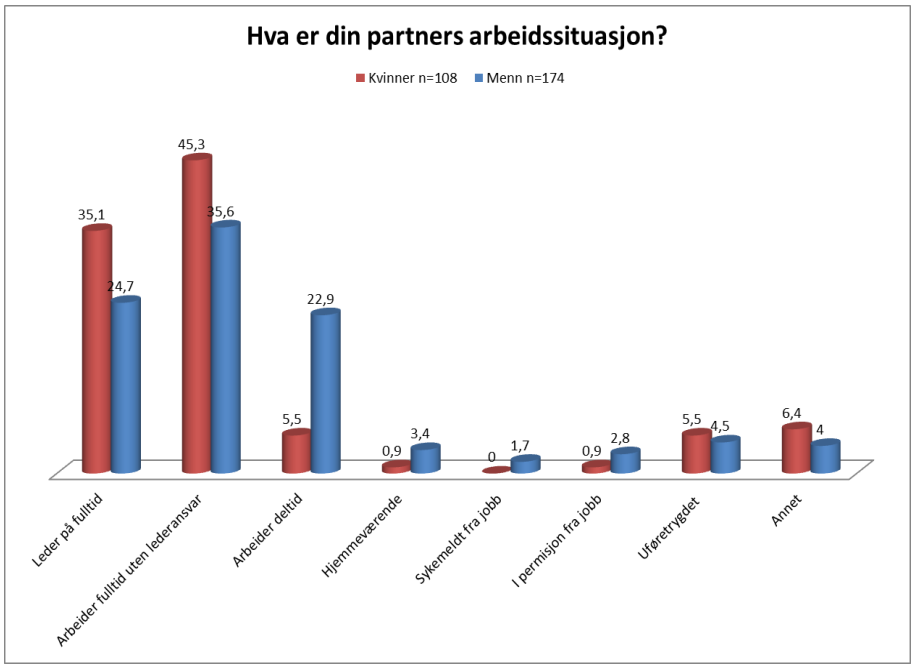
Figur 49. Ledernes styreverv. Prosent.



I følge tall fra SSB (Bartch og Skårerhøgda 2010) besittes nå 40 prosent av styrevervene i allmennaksjeselskap i Norge av kvinner. Dette har blitt gjennomført etter at kravet om en viss kjønnsrepresentasjon trådte i kraft 1.januar 2006. Likevel består fortsatt 83 prosent av styrerepresentantene i aksjeselskapene av menn. I vårt utvalg finner vi faktisk at litt en større andel av kvinnene innehar styreverv enn menn, selv om fleste lederrespondentene ikke innehar styreverv.

Som for respondentene som helhet, har også de kvinnelige lederne partnere med høyere utdanning enn det de mannlige lederne har. I figuren under ser vi i tillegg hva arbeidssituasjonen til lederne er.

Figur 50. Arbeidssituasjonen til ledernes partnere. Prosent.



Også i denne figuren, som i den som viser tallene for alle respondentene våre (figur 15), kommer det frem at kvinnene har partnere som jobber mer enn det mennenes partnere gjør. De kvinnelige lederne har altså partnere med lengre arbeidstid enn det som gjelder for de mannlige ledernes partnere. Sammenligner vi denne tabellen med tabell 15, finner vi også at lederne – både menn og kvinner – oftere enn andre har partnere som selv er ledere eller som jobber fullt. Dette innebærer at en stor del av «våre» ledere inngår i par hvor begge parter jobber relativt mye. Ellers er det interessant å se at mannlige ledere ikke i større grad enn mannlige ansatte som helhet har deltidsarbeidende partnere. Menn har mer «bakkemannskap» enn kvinner, men de mannlige lederne har ikke mer av dette enn hva den totale gruppen av menn har. Kanskje kan våre videre analyser avdekke forskjeller her. Ellers kan det se ut som om de kvinnelige lederne relativt oftere enn andre kvinner har uføretrygdede partnere. Figuren kan også tyde på at en relativt stor andel av våre mannlige lederrespondenter ikke har partnere (bare 174 av 357 mannlige ledere har svart på spørsmålet om partners arbeidssituasjon). Dette kan vi også studere nærmere i neste runde.

Når det gjelder trivsel (uten figur), er bildet av lederne omtrent som for de ansatte i våre bransjer generelt: Lederne trives i stor grad i jobben sin. Kjønnsforskjellen er også så å si helt lik den vi fant i utvalget som helhet. De kvinnelige lederne trives enda bedre enn sine mannlige lederkolleger, i form av at forholdsvis flere trives «kjempegodt».

Vi har også sett om der er interessante forskjeller mellom mannlige og kvinnelige ledere i de ulike holdningene til arbeids- og familieliv som hele utvalget vårt har respondert på. Under vises de mest markante forskjellene punktvis:

- Vi ser at en forholdsvis litt større andel av de kvinnelige lederne mener at bedriften legger til rette for de ansattes familieliv. 49 prosent av de mannlige lederne mener dette, mens 61 prosent av de kvinnelige lederne mener det samme.

- Ellers kommer det frem at en god del flere kvinner er uenige i påstanden «På Sørlandet er det akseptert at mødre jobber fullt». 24 % av de kvinnelige lederne er uenige i dette, mens det samme gjelder for 6 % av de mannlige lederne.

- Vi ser også at noe flere kvinnelige ledere er enige i at fleksibiliteten i jobben gjør det lett å jobbe mye og samtidig være tilgjengelig for familien. 68 prosent av kvinnene er enige. Det samme gjelder 56 prosent av mennene.

- Flere kvinner er også enige i at bedre muligheter for fleksibel arbeidstid vil gjøre bedriften en jobber i mer attraktiv for kvinner. 24 % av de kvinnelige lederne er «helt enige» i dette, mens det samme gjelder for bare 10 % av mennene.

- Interessant er det å merke seg at flest mannlige ledere mener at en større andel kvinnelige ansatte vil gjøre bedriften attraktiv for enda flere kvinner. 59 % av de mannlige lederne er enige i dette, mot 45 % av de kvinnelige lederne.

- Vi finner en relativt stor kjønnsforskjell i ledernes holdninger til påståtte «gutteklubber» på Sørlandet. 19 % av de mannlige lederne er «helt enige», mot 39 % av de kvinnelige.

- De kvinnelige lederne er også mer enige i at kvinner i regionen vet for lite om de jobbmulighetene deres bransjer representerer. 9 % av mennene er «helt enige» i dette utsagnet, mot 31 % av kvinnene.

- Vi finner også at de mannlige lederne er mer enige i at bedre muligheter for deltidsarbeid vil gjøre bransjene mer attraktive for kvinner. 33 prosent av mennene er enige i dette. Det samme gjelder 24 % av kvinnene.

- 44 % av de kvinnelige lederne er «helt enige» i at deres bedrift bør ha et eget lederprogram for kvinner. Det samme gjelder 17 % av mennene. Samtidig er der mange mannlige ledere om ikke har noen mening om dette, og mennene er ikke aktive motstandere av et slikt tiltak mer enn det kvinnene er. En del mannlige ledere er dermed kanskje åpne for å gå inn i en diskusjon om fruktbarheten av et slikt tiltak.

- De kvinnelige lederne er, som våre kvinnelige respondenter mer generelt, også mer positive til at bedriften målrettet bør jobbe for å rekruttere flere kvinner. 49 % av kvinnene er enige i dette, 37 % av mennene.

- En veldig interessant forskjell finner vi i hvordan mannlige og kvinnelige ledere tenker rundt kvinners lederønsker. 48 % av lederkvinnene er enige i at få kvinner i deres bedrift ønsker lederansvar. Bare 25 % av mennene mener det samme. Kvinners arbeidstid varierer mer enn menns og synes også i større grad å være et diskusjonstema kvinner i mellom (Magnussen, Mydland og Kvåle 2005), noe som kan innebære at de kvinnelige lederne i større grad enn de mannlige har snakket med kvinnelige ansatte om nettopp arbeidstid.

- Der er også en holdningsforskjell mellom mannlige og kvinnelige ledere i forhold til påstanden «I min bedrift er det vanskelig for kvinner å komme seg opp og frem». 30 % av kvinnene er enige i dette, mens det samme gjelder 14 % av mennene.

- Når det gjelder utsagnet «I min bedrift løftes dyktige kvinner frem av av menn» er de kvinnelige lederne totalt sett mer uenige enn det de mannlige lederne er. 28 % av kvinnene er uenige i utsagnet, mens 15 % av mennene er det samme. De kvinnelige lederne er faktisk også mer uenige i at andre kvinner «løfter frem» dyktige kvinner, så de er generelt mindre enige i at kvinnelige talenter hjelpes fremover i karrieren av andre over seg, uavhengig av kjønn. Ellers er det tydelig at de mannlige lederne mener at menn oftere «løfter frem» dyktige kvinner enn hva kvinner gjør. Mens 33 prosent av de mannlige lederne er enige i at menn løfter frem dyktige kvinner, mener bare 16 prosent at kvinner løfter frem dyktige kvinner.

- Kvinnelige og mannlige leder er enige i at kvinner med lederstillinger i deres bedrifter har reell makt. I et likestillingsperspektiv er dette et positivt funn. Vi finner heller ingen klare og entydige kjønnsforskjeller på påstandene om at lederansvar er for tøft personlig og at lederansvar krever for mye tid. Både mannlige og kvinnelige ledere rapporterer om godt arbeidsmiljø.

- En stor holdningsforskjell finner vi i forhold til påstanden «Kvinner er for pliktoppfyllende i jobben sin». 60 % av de kvinnelige lederne sier seg enige i påstanden, mot bare 19 % av mennene.

- Det store flertall av ledere har ikke opplevd å bli urettmessig forbigått. Samtidig sier 18 % av de kvinnelige lederne at de har blitt urettmessig forbigått av en mann. 8 % av mennene svarer det samme. Så å si ingen har blitt urettmessig forbigått av en kvinne.

- Til slutt er det interessant å registrere at de kvinnelige lederne i større grad enn de mannlige rapporterer at de har uformelle/formelle

som fremmer deres karriere. 41 % av kvinnene er enige i dette, mot 28 % av mennene.

Forskjellen er imidlertid ikke stor, og det samme gjelder for en lang rekke andre variabler. Generelt sett synes de mannlige og de kvinnelige lederne å ha nokså like holdninger på de temaene vi har spurt om, og også mer generelt synes det ikke å være utpregede kjønnsforskjeller mellom mannlige og kvinnelige ledere. De er mye mer like enn ulike. 22 % av de kvinnelige lederne er enige i påstanden «I min bedrift overkjører mennene kvinnene». Bare 3,5 % av de mannlige lederne mener det samme.

Et annet interessant tema er hvorvidt der er interessante forskjeller mellom de kvinnene i vårt utvalg som har lederansvar og de som ikke har slikt ansvar. Er det for eksempel slik at kvinnelige ledere har en større bevissthet knyttet til kjønn enn det kvinner uten lederansvar har? Dette har vi ikke hatt ressurser til å gå i dybden på i denne rapporten, men slike spørsmål vil vi ta med oss i det videre arbeidet med datamaterialet. Det vi kan se allerede nå, er imidlertid at kvinner med lederansvar er forholdsvis mer uenige i at det er akseptert å være mor og jobbe fullt på Sørlandet enn det kvinner uten lederansvar er, og kvinnelige ledere oppgir også oftere at de har fått negative reaksjoner på at de bruker for lite tid på familien. De er mer opptatt av å få kvinner inn i bedriftene sine, og er også forholdsvis mer enige i at få kvinner i deres bedrifter ønsker lederansvar enn det kvinner uten slikt ansvar er. De kvinnene som har lederansvar, og som ser det innenfra, synes generelt å være mer positive til det å ha slikt ansvar enn de kvinnene som ikke er ledere, og de er faktisk også mer enige enn andre kvinner i at dyktige kvinner løftes frem av menn og at kvinnelige ledere har reell makt. Og de trekker i enda større grad enn andre kvinner frem fleksibiliteten i jobben og de mulighetene dette gir for å finne en god jobb-familie-balanse. Dette er interessante funn vi vil gå videre med, og fordi størrelsene på utvalgene er såpass forskjellige trengs det mer robuste analyser.

9.1 Oppsummering: Ledelse

- Våre kvinnelige ledere har ofte personal- eller faglig ansvar, mens de mannlige i større grad har faglig ansvar. De kvinnelige lederne er delt mellom teknologisk og administrativ/økonomisk utdanning, mens de mannlige lederne i langt høyere grad har teknologiske utdanninger.

- De kvinnelige lederne klumper seg noe mer mot midten av ledelses-hierarkiet enn det de mannlige lederne gjør. Menn er forholdsvis oftere førstelinjeledere, toppledere eller rapporterer til toppleder.

- De kvinnelige lederne er yngre og høyere utdannet enn hva de mannlige lederne er. De kvinnelige lederne har også noe høyere utdanning enn kvinnelige ansatte uten lederansvar.

- Det ser ut til at de kvinnelige lederne i noe større grad enn de mannlige har barn/stebarn som bor i husholdningen jevnlig. Vi ser også at lederne generelt oftere har hjemmeboende barn/stebarn enn det det ansatte uten lederansvar har.

- En litt større andel av våre kvinnelige ledere er vokst opp utenfor landsdelen enn det som er tilfelle med mennen.

- Kvinnelige ledere har litt kortere arbeidstid enn de mannlige. Dette ser ut til å være et resultat av et bevisst valg.

- Der er ubetydelige forskjeller mellom hvordan menn og kvinner har fått sitt lederansvar. De fleste har gradvis fått ansvar i bedriften, uten formelle prosesser.

- I vårt utvalg innehar en litt større andel av kvinnene styreverv enn mennene.

- De kvinnelige lederne har partnere med høyere utdanning enn det de mannlige lederne har.

- De kvinnelige lederne har partnere med lengre arbeidstid enn det som gjelder for de mannlige ledernes partnere, men de mannlige lederne har ikke «bakkemannskap» (i form av en deltidsarbeidende partner) i større grad enn den mannlige gjennomsnittsansatte. En stor del av «våre» ledere har partnere som selv er ledere eller jobber fullt, og våre ledere inngår altså ofte i par hvor begge parter jobber relativt mye.

- Lederne trives i stor grad i jobben sin, og de kvinnelige lederne trives enda bedre enn de mannlige.

- Langt flere kvinnelige ledere har god støtte fra overordnede på det personlige planet. De synes også oftere enn mennene at det er vanskelig å delegere tilstrekkelig. Langt færre kvinner er enige i at man må jobbe veldig lange dager for å bli en god leder.

- Vi gjentar ikke kulepunktene på side 79 og fremover, men nevner igjen at de mannlige og kvinnelige lederne totalt sett synes å vurdere sin egen og andres situasjon mer likt enn ulikt. Som i resten av utvalget vårt, så ser også de kvinnelige lederne flere likestillingsutfordringer enn hva de mannlige lederne gjør, og de er også mer opptatt av å sette i gang tiltak for å bedre situasjonen.

- Det fremgår også av materialet at der kan være gjennomgående ulikheter mellom kvinner med og uten lederansvar. Det kan synes som om kvinner med lederansvar merker normer om at mødre ikke skal «jobbe for mye» mer enn andre kvinner. Det ser også ut til at kvinner som selv er ledere, og som vurderer lederskapet «fra innsiden», er mer positive til lederansvar, sin egen innflytelse og til menns rolle i å dytte flinke kvinner oppover i systemet enn det andre kvinner er. Dette vil vi utforske nærmere.

10 Oppsummering

Hva som får hovedfokus i en rapport så full av spennende empiri vil alltid være subjektivt. Vi ser imidlertid det som rapporteres under punkt 10.2 som det viktigste og mest interessante funnet. Så er det viktig å presisere at kunnskapen som oppsummeres her i forprosjektrapporten både skal utvikles forskningsmessig – ved hjelp av videre og mer robuste analyser og ved sammenligning med andre forskningsfunn - og etter hvert omgjøres til tiltak. Vi er fremdeles i startgropa.

10.1 Kvinnestatus i prosess- og olje-/gassindustri

Ut fra våre data har vi stipulert oss frem til at kvinner utgjør 17 prosent av alle ansatte i prosessindustrien og 18 prosent av alle ansatte i olje-/gassindustrien på Sørlandet. Det må imidlertid presiseres at der er usikkerhet knyttet til tallene fra NODE-bedriftene.

Våre kvinnelige respondenter er yngre, høyere utdannet og har oftere administrativ utdanning og stilling enn våre mannlige respondenter. Kvinnene har oftere partnere med høyere utdanning enn hva mennene i bransjene har. Får man en kvinne med høy utdanning til å flytte til Sørlandet, er altså sjansen stor for å få en høyt utdannet partner – som ofte har teknologisk utdanning – med på lasset.

10.2 Det gode, moderne liv – for kvinner og menn

Vi befinner oss i en region hvor kvinner jobber forholdsvis lite (i forhold til kvinner ellers i landet)[20], hvor mye offentlig diskusjon problematiserer det å være fulltidsarbeidende mor, og hvor det gode liv for kvinner – og deres familier - fremstilles som et liv med deltidsarbeid. Det gode liv er altså per definisjon et kjønnstradisjonelt liv. Samtidig vet vi at økt yrkesaktivitet betyr økt livskvalitet for kvinner[21] (Boye 2008) og at deltidsarbeid gir økt risiko for uførhet og dårligere muligheter til å kunne forsørge seg selv ved samlivsbrudd (Kjeldstad 1998, Dahl 2005, Fevang og Røed 2006)[22]. Dette siste poenget er et viktig utgangspunkt for at Regionplan Agder 2020 gjør kvin-

[20] Se SSBs indikatorer for kjønnslikestilling i kommunene og Magnussen 2012.

[21] Med mindre lønnsarbeidet har en karakter som gjør det vanskelig å kombinere med familieliv og med mindre delingen av hus- og omsorgsarbeidet i kvinners familier er veldig skjev, slik at kvinnene får det meste av dette arbeidet på toppen av fulltids lønnsarbeid. Studien omhandler Sverige og andre europeiske land.

[22] Her er der imidlertid kommet en helt ny studie som peker på at det kanskje ikke er deltidsarbeid i seg selv som gir økt mulighet for uførhet, men i stedet en mer generell familieorientering på holdningsplanet (Blekesaune 2012). Her trengs det mer forskning.

ners arbeidstid til et viktig spørsmål for den videre utviklingen av landsdelen.

Med bakgrunn i dette landskapet synes vi det aller mest spennende er at vi gjennom våre kartlegginger ser konturene av **bransjer hvor kvinnene jobber relativt mye, ikke har «bakkemannskap» i form av deltidsarbeidende partnere (slik en god del av mennene i bransjene har), har flere hjemmeboende barn enn hva mennene har, *samtidig* som de trives veldig godt i jobbene sine *og* mener at de finner en god balanse mellom arbeids- og familieliv.** Disse kvinnene, som ofte er mødre, og som en ut fra den gjengse oppfatning kanskje skulle tro var spesielt i skvis mellom arbeids- og familieliv, opplever altså ikke sin hverdag på denne måten. Dette utfordrer den antatte lovmessigheten i «det problematiske» med å være mor og jobbe fullt, og åpner opp for andre og mer mulighetsorienterte spørsmål og diskusjoner. Er det likestilte livet nødvendigvis det stressede livet hvor ingenting går opp? Eller er det heller det halvveis likestilte livet – hvor kvinner jobber men fremdeles har det aller meste av arbeid og ansvar hjemme i tillegg – som gir lavest livskvalitet (Holter, Svare og Egeland 2007, Boye 2008)?

Hva gjør at «våre» kvinner jobber såpass mye (i forhold til andre sørlandske kvinner, ikke i forhold til menn) og samtidig er så fornøyde med hverdagen sin? Kvinnene har høy utdanning, de mener det er mer akseptert å være fulltidsarbeidende mor i sine bedrifter enn i det sørlandske samfunn generelt, og de har kommet inn på arbeidsplasser hvor vi må anta at det å jobbe fullt (og overtid) har vært normen. Sannsynligvis er både utdanningen (Kitterød 2005, Raaum 2001), det kulturelle klimaet og godt arbeidsmiljø på arbeidsplassen, spennende jobber med høy fleksibilitet (mer enn i mange såkalte «kvinneyrker») samt den allerede etablerte arbeidstidsnormen blant faktorene som har bidratt til at «våre» kvinner lever relativt likestilte liv – i form av at de jobber såpass mye. Vi vet at kvinner med høy utdanning og/eller fulltidsjobb har en likere arbeidsdeling hjemme enn kvinner med lavere utdanning og/eller som jobber redusert. Vi vet også at menn med høy utdanning (som våre kvinnelige respondenter ofte har som partnere) bidrar relativt mer til hus- og omsorgsarbeid enn menn med lav utdanning (Kitterød 2000). Samlet sett gir dette oss grunn til å anta at «våre» kvinner også er mer likestilte på hjemmebane enn den gjennomsnittlige sørlandske kvinnen. Vi kan videre anta at også dette forholdet kan bidra til våre respondenters opplevelse av at hverdagen fungerer bra (Holter, Svare og Egeland 2007). At kvinner som jobber i mannsdominerte yrker jobber relativt mer enn andre kvinner er kjent også fra andre studier (Skjeie og Teigen 2003). Dette er interessant, og peker mot at det å jobbe i et mannsdominert miljø i seg selv muligens kan påvirke kvinner

til å jobbe mer. I så fall sier det noe om fruktbarheten av arbeid for å få et mindre kjønnsdelt regionalt arbeidsliv. Dette vil vi se nærmere på i videre analyser av materialet.

Et annet interessant funn er at våre kvinnelige respondenter ikke jobber like mye som våre mannlige respondenter. Noe flere menn jobber mye overtid og/eller reiser i forbindelse med jobben, og kvinnene jobber altså mindre enn mennene til tross for at de i høyere grad enn mennene er enige i lang arbeidstid er en måte å vise lojalitet til arbeidsplassen på i deres bedrifter. Vi ser at kvinnelige ledere er mer uenige i at en må jobbe lange dager for å bli en god leder enn hva mennene er, og gjerne skulle delegert enda mer, og samlet sett kan det se ut som om forholdsvis flere kvinner identifiserer en norm som de samtidig er uenige i. Det gode, moderne familieliv innebærer for våre respondenter å gå bort fra tilpasningen hvor mor over tid jobber betydelig mindre enn far, men det gode liv innebærer også å sette grenser for arbeidslivets krav. Kanskje bidrar «våre» kvinner til en arbeidstidskultur som også kommer menn til gode? Vi vet at mer tid sammen med barna bidrar positivt til menns livskvalitet (Holter, Svare og Egeland 2007). I et langt perspektiv vil det gagne bedrifter å ha ansatte med gode hverdagsliv, og vi mener mulighetene for å finne en god balanse mellom arbeids- og familieliv bør videreutvikles og også kan brukes i rekrutteringsøyemed. At mennene i vår undersøkelse forholdsvis oftere enn kvinner mener at overtid forventes av dem, og også sjeldnere enn kvinner mener at bedriften de jobber i tilrettelegger for familieliv, kan rettferdiggjøre et fokus mot menn på dette området. Også annen regional forskning har pekt på arbeidstidskulturer i mannsdominerte miljøer kan gjøre det vanskelig for fedre å sette grenser for jobben (Magnussen, Mydland og Kvåle 2005).

Det skal her nevnes at til tross for at mange av våre kvinnelige respondenter oppgir at de finner en balanse mellom jobb- og familieliv, så er der flere kvinner enn menn som «har dårlig samvittighet fordi de jobber så mye». Sannsynligvis er dette andre, mindre grupper av kvinner enn dem vi har trukket frem over. Det kan for eksempel være kvinner med lavere utdanning, som kanskje møter noe andre forventninger fra sitt sosiale miljø enn hva mer høyt utdannede kvinner gjør. Vi kan også se for oss at kvinner kan ha dårlig samvittighet for å jobbe mye til tross for at de i alle fall i en viss grad «avsløre» at dette har med normer i samfunnet rundt dem å gjøre. Dette spørsmålet vil vi se nærmere på i våre videre analyser av materialet.

Avslutter vi med å trekke spørsmålet om balanse mellom arbeids- og familieliv opp på et regionalt nivå, er det interessant å trekke frem at våre respondenter trives veldig godt på Sørlandet, at de som oftest har vokst opp i

landsdelen og har valgt å bo i regionen av andre grunner enn regionens arbeidsliv. Sørlandet er et godt sted å være, og kanskje er det lettere å finne den gode balansen mellom en spennende jobb og et godt familieliv nettopp i vår region? Kanskje er dette et fortrinn som kan videreutvikles og markedsføres?

10.3 Mest likt, noe ulikt

Der er selvfølgelig forskjell også på Eyde- og NODE-ansatte menns og kvinners holdninger og praksis i forhold til en lang rekke forhold – som vi har vist i denne rapporten. Dette understøtter NEWs tanke om at et kjønnsperspektiv på prosess- og olje-/gassindustri ville være fruktbart for den videre utviklingen av bransjene. Samtidig kunne kjønnsforskjellene vært større enn de er, og alt i alt er inntrykket at våre mannlige og kvinnelige respondenter er mer like enn ulike på de mange variablene vi har målt dem på. Dette gjelder både for praksis av ulik sort, for bedømming av egen situasjon og også for de mange holdningene vi har bedt menn og kvinner ta stilling til. Det store unntaket gjelder holdninger til likestillingssituasjon og –tiltak, som beskrives i neste punkt. Også de kvinnelige og mannlige lederne kommer ut som mer like enn ulike. Her er det imidlertid viktig å huske på det vi flere ganger har nevnt, nemlig skjevhetene som etter all sannsynlighet gjør kjønnsforskjellene mindre i vårt utvalg enn det som er tilfelle blant de ansatte i Eyde- og NODE-bedriftene i sin helhet.

10.4 Kvinner ser flere likestillingsutfordringer enn menn gjør, og ønsker oftere konkrete tiltak

Dette er et gjennomgående funn, og gjelder både kvinner med og uten lederansvar. For eksempel er det langt flere kvinner enn menn som mener at Sørlandet preges av såkalte «gutteklubber» og flere kvinner som mener det er vanskelig for kvinner i deres bedrift å komme seg «opp og frem». I bedrifter som «våre», som tross alt har relativt få kvinnelige ledere, kunne vi som nevnt også forventet å finne tegn til at flere kvinner har fått vennlige «dytt» oppover i bedriftshierarkiene. (Men de kvinnene som er ledere, ser flere tegn til slike «dytt» enn kvinner uten lederansvar). Der er også flere kvinner, og spesielt ledere, som er uenige i at det er akseptert å være mor og jobbe fullt på Sørlandet.

At relativt mange kvinner ønsker bevisst og målrettet handling for å få bukt med problemene – og for eksempel ønsker bevisst rekruttering av og egne lederprogrammer for kvinner – tyder på en utbredt forståelse av at kjønnsforskjellene i alle fall delvis er sosialt skapte og kan gjøres noe med. Dette gir

et godt utgangspunkt for å sette i verk tiltak. Samtidig ser det ut til å være et potensiale for å få menn i «våre» bransjer – og spesielt mannlige ledere – til å forstå de kjønnede strukturene de selv og andre er en del av. Å gi både mannlige og kvinnelige ledere økt kunnskap på dette området vil kunne gi fart til arbeidet med å få rekruttert flere kvinner og få flere kvinnelige ledere. Å få gjort noe med de likestillingsutfordringene som tross alt finnes i bransjene vil antakelig kunne heve kvinners trivsel ytterligere og gi øke bedriftene enda flere fortrinn i fremtidens kamp om kompetanse. Økt kjønnsbalanse hever også det generelle arbeidsmiljøet (Holter, Svare og Egeland 2007).

Et annet interessant spørsmål er hvorvidt lederkvinner generelt er mer bevisste på betydningen av kjønn enn hva andre kvinner er, og hvorvidt der er andre gjennomgående ulikheter mellom kvinner med og uten lederansvar. Det kan synes som om kvinner med lederansvar merker normer om at mødre ikke skal «jobbe for mye» mer enn andre kvinner. Det ser også ut som om de ser mer positivt på lederskap enn det kvinner uten slikt ansvar gjør. Dette vil vi utforske nærmere i vårt videre arbeid.

10.5 Kvinners ressurser kan utnyttes bedre

Så å si ingen av kvinnene som har valgt såkalt utradisjonelt har blitt oppfordret til dette. Der er gode grunner til å oppfordre jenter til å velge utdanninger som gjør dem aktuelle for jobber i Eyde- og NODE-bedrifter. Her tilbys fulltidsjobber med relativt god lønn og dermed gode muligheter for selvforsørgelse. Mange av jobbene er faglig spennende og har stor fleksibilitet og autonomi, og lar seg som vi har sett godt kombinere med familieliv. Svært mange av våre respondenter mener dessuten at prosess- og olje-/gassindustri er gode bransjer for kvinner å jobbe i. Samtidig er der mange, og spesielt kvinner, som mener at landsdelens kvinner vet for lite om de mulighetene bransjene representerer. Her er der et uutnyttet potensiale. Det arbeides allerede med å få jenter (og gutter) i landsdelen til å velge mer utradisjonelt i forhold til utdanning og yrke, og funnene i denne rapporten underbygger viktigheten av disse.

Generelt er der flere av våre kvinnelige enn våre mannlige respondenter som ønsker mer faglig/administrativt ansvar enn de har i dag. Ikke bare er der et uutnyttet potensiale for å få flere jenter og kvinner inn i relevant utdanning og inn i «våre» bransjer som sådan, men også for å omsette kvinners lederambisjoner til praksis. Selv om prosess- og olje-/gassindustri naturliggjør et fokus på teknologiske fag er det viktig å ta med i betraktningen at hoveddelen av de kvinnene som i dag befinner seg i bedriftene har stillinger hvor det kreves annen kompetanse. Det er også viktig å få frem at bedriftene ikke kun

representerer muligheter for personer med lang utdanning. Bransjene tilbyr altså et bredt spekter av arbeidsplasser.

10.6 Ledelse: negative forestillinger og lave forventninger

Vi ser at våre kvinnelige respondenter generelt har mer negative forestillinger om hva lederstillinger krever enn det menn har. Kvinnene er mer enige i at lederansvar krever for mye tid og at det er for tøft personlig. Kvinnene i vår undersøkelse mener samtidig ofte - og langt oftere enn mennene - at kvinner er mer pliktoppfyllende enn det menn er. Vi ser også at kvinner i mindre grad forventes å ha lederambisjoner av sine omgivelser, og spesielt kvinnelige ledere legger vekt på at relativt få kvinner har slike ambisjoner. Hva skjer om menns måte å gjøre ledelse, og snakke om ledelse på, får råde? Motiveres kvinner til ledelse av å høre om 24-timers-lederen, som uansett og alltid – i det minste mentalt sett - er på jobb? Vi ser at forholdsvis færre kvinnelige ledere mener at en trenger å jobbe veldig lange dager for å bli en god leder, og at de kvinnelige lederne også i praksis jobber litt mindre enn sine mannlige lederkolleger. Dette ser ut til å være et bevisst valg. Går det an å løse ting på andre måter enn ved å jobbe «døgnet rundt»? Og er lederskap så tøft som mange kvinner vil ha det til? Vi skal ikke underdrive utfordringene lederskap gir. Utfordringer er imidlertid lettere å takle med et støttende miljø rundt seg, og kvinnelige ledere er mye mer enige enn mannlige i at de har overordnende som støtter dem på det personlige planet. Ønsker man flere kvinnelige ledere er det også viktig å forvente ledelse av kvinner. Forventningene som omgir oss har en selvstendig kraft.

10.7 Kvinner trives med ledelse

Det ser ut til at kvinner som selv er ledere, og som vurderer lederskapet «fra innsiden», er mer positive til lederansvar, sin egen innflytelse og til menns rolle i å dytte dyktige kvinner oppover i bedriftene enn det andre kvinner er, og det er ikke slik at de kvinnelige lederne finner lederansvaret tøffere eller mer tidkrevende enn det mennene gjør. De kvinnelige lederne har faktisk noe høyere trivsel enn de mannlige, og i tillegg noe større nettverk. Det ser også ut til at veien frem til lederansvar har vært nokså lik for menn og kvinner, noe som må ses som et sunnhetstegn. Kvinnenes høye trivsel blir spesielt interessant når vi finner at de kvinnelige lederne – i enda større grad enn andre kvinner i «våre» bransjer – har partnere som selv er ledere eller jobber fullt. Dette understreker vårt hovedfunn i punkt 10.2. Ellers er det interessant at våre lederrespondenter – både mannlige og kvinnelige – jevnt over har partnere som oftere har lederansvar eller jobber fullt enn det som gjelder for den gjennomsnittlige ansatte i prosess- og olje-/gassindustri. «Våre» ledere

inngår altså ofte i par hvor begge parter jobber relativt mye, og det er ikke slik at de mannlige lederne i større grad har «bakkemannskap» hjemme enn den gjennomsnittlige mannlige ansatte. De mannlige lederne har klart oftere deltidsarbeidende partnere enn de kvinnelige lederne har, men ikke oftere enn gjennomsnittsmannen i bransjene.

10.8 Stor interesse for NEW

Det er interessant å registrere den den store interessen for NEW-nettverket som kommer frem i undersøkelsen. Svært mange kvinner som i dag ikke deltar i NEW, er interessert i slik deltakelse. Dette er positivt fordi det vitner om tydelige ønsker om selv- og/eller karriereutvikling. Ikke minst ser vi at de kvinnene som i dag deltar i NEW aller mest ser deltakelsen som en sjanse til å profilere egen bedrift og bransje. Vi har grunn til å tro at dette vil være viktig også for eventuelle nye deltakere. At såpass mange er interesserte i å delta i et rent kvinnenettverk kan tyde på at del kvinner har en bevissthet om likestillingsutfordringer i bransjene og/eller i regionen. At de er positive til deltakelse i et rent kvinnenettverk kan imidlertid ikke forstås som synonymt med å være mot kjønnsblandede nettverk.

Litteraturliste

Bartsch, B. og M. Skårerhøgda (2010). *Kvinner og menn i næringslivet.* Samfunnsspeilet. Oslo, Statistisk sentralbyrå.

Blekesaune, M. (2012). *Kjønnsroller og uførepensjonering*. I: Tidsskrift for samfunnsforskning, vol 53, nr 1. Oslo, Universitetsforlaget.

Bragstad, T. (2009). *Tidsbegrenset uførestønad – evaluering fire år etter.* NAV-rapport. Oslo, Arbeids- og velferdsdirektoratet, seksjon for statistikk og utredning.

Boye, K. (2008). *Happy hour?: Studies on well-being and time spent on paid and unpaid work.* Stockholm, Almqvist & Wiksell International.

Dahl, G. (2005). *Uførepensjonisters bakgrunn*. Notater. Oslo, Statistisk sentralbyrå.

Ellingsen, D., M. Jeppesen, H. Røed og N. Jentoft (2009). *Levekår i Vest-Agder. Levekårsutfordringer i fylket og i landsdelen.* FoU-rapport. Kristiansand, Agderforskning.

Falkum, E., I. M. Hagen og S. C. Trygstad (2009). *Bedriftsdemokratiets tilstand. Medbestemmelse, medvirkning og innflytelse i 2009.* Oslo, Fafo-rapport.

Fevang, E. og K. Røed (2006). *Veien til uføretrygd i Norge.* Rapport. Oslo, Stiftelsen Frischsenteret for samfunnsøkonomisk forskning.

Fløtten, T. med flere (2011). *Innmeldt, utmeldt eller påmeldt? Et annet bilde av utenforskap i Norge.* Oslo, Fafo-rapport.

Gullvåg Holter, Ø., H. Svare og C. Egeland. (2007). *Likestilling og livskvalitet 2007.* Oslo, Nordisk institutt for kvinne- og kjønnsforskning (NIKK) og Arbeidsforskningsinstituttet (AFI).

Kimmel, M. S. (2006). *Manhood in America: a cultural history.* New York, Oxford University Press.

Kitterød, R. H. (2000). *Størst likedeling blant de høyt utdannede: hus- og omsorgsarbeid blant småbarnsforeldre.* Samfunnsspeilet. Oslo, Statistisk sentralbyrå.

Kitterød, R. H. (2004). *Ulikhet i familiers tid til yrkesarbeid.* Søkelys på arbeidsmarkedet. Oslo, Statistisk sentralbyrå.

Kitterød, R. H. (2005). *Han jobber, hun jobber, de jobber. Arbeidstid blant par av foreldre.* Rapporter. Oslo, Statistisk sentralbyrå.

Kitterød, R. H. and M. Rønsen (2010). *Untraditional couples in a neo-traditional setting: which women perform as much paid work as their partner?* Oslo, Statistisk sentralbyrå, Forskningsavdelingen.

Kjeldstad, R. (1998). *Enslige forsørgere: Forsørgelse og levekår før og etter overgang til en ny livsfase.* Sosiale og økonomiske studier 100. Oslo, Statistisk sentralbyrå.

Kjeldstad, R. (2006). *Hvorfor deltid?* Tidsskrift for samfunnsforskning, nr. 2/2006. Oslo.

Lilleaas, U.-B. (2007) *Maskuliniteter mellom liv og død*. I: Hauan, A.M. (red.): *Maskuliniteter i nord*.

Magnussen, M.-L., T. S. Mydland og G. Kvåle (2005). *Arbeid ute og hjemme: Sørlandske mødres valg og vurderinger: rapport fra prosjektet Likestilling og arbeidsliv på Agder.* FoU-rapport. Kristiansand, Agderforskning.

Magnussen, M.-L. (2012) *Likestilling på Agder 2000-2010.* Prosjektrapport. Kristiansand, Agderforskning.

Moland, L.E. (2009). *Ønsket og uønsket deltid – konsekvenser for arbeidstaker, arbeidsgiver og tjenestetilbud. Liv og arbeid – Delrapport 5.* Fafo-rapport 2009:15.

Raaum, N. C. (2001). *Norske likestillingsparadokser?* I: N. Berven og P. Selle (red.): *Svekket kvinnemakt? De frivillige organisasjonene og velferdsstaten.* Makt- og demokratiutredningen 1998-2003. Oslo, Gyldendal Akademisk.

Rønning, E. (2001). *Barns levekår før og nå.* Samfunnsspeilet. Oslo, Statistisk sentralbyrå.

Skjeie, H. og M. Teigen (2003). *Menn imellom. Makt- og demokratiutredningen 1998-2003*. Oslo, Gyldendal akademisk.

Teigen, M. (2006). *Det kjønnsdelte arbeidslivet. En kunnskapsoversikt.* ISF-rapport. Oslo, Institutt for samfunnsforskning.

FoU-informasjon

Tittel	NEW Facts. Forprosjekt. Kartlegging av kvinner i prosess- og olje-/gassindustri på Sørlandet
Prosjektnr	1795
Oppdragets tittel	NEW Facts forprosjekt
Prosjektleder	May-Linda Magnussen
Forfattere	May-Linda Magnussen og Christine Svarstad
Oppdragsgiver	NEW
Rapport type	Prosjektrapport
Rapportnummer	10/2012
ISSN-nummer	0808-5544
Tilgjengelighet til rapporten	Åpen
4 emneord	Prosessindustri, olje-/gassindustri, kvinner, Sørlandet
Sammendrag	Rapporten er basert på to kartlegginger av kvinner i prosess- og olje-/gassindustrien på Sørlandet. Vi får vite mer om kvinneandel i bransjene og i hvilke posisjoner kvinnene befinner seg i. Vi får også viste mer om hvem disse kvinnene er: Hva slags utdanning og arbeidserfaring de har, hvor og hvor mye de jobber og hva slags stillinger de har, hvordan de vurderer sin arbeidssituasjon og muligheter fremover, om de har lederansvar og hvordan de i så fall vurderer dette, hvorvidt de deltar i karrierefremmende nettverk og/eller har styreverv, og hva de tenker om familie- og arbeidsliv generelt.