

Bacheloroppgave:

# Ingeniørers preferanser ved valg av arbeidsgiver



04. juni 2013

Markedshøyskolen  
Campus Kristiania

Oslo

Studentnummer: 980010 & 979980

The preferences of engineers when  
selecting company

Denne bacheloroppgaven er gjennomført som en del av utdannelsen ved Markedshøyskolen.  
Markedshøyskolen er ikke ansvarlig for oppgavens metoder, resultater, konklusjoner eller anbefalinger.”

## **Forord**

Bacheloroppgaven du nå holder i hånden er gjennomført som en del av Markedshøyskolens bachelorstudie i Kreativitet, innovasjon og forretningsutvikling.

Vi har begge lært masse gjennom arbeidet med oppgaven, og gjennom samtaler med alle som har bidratt, og vil derfor takke en rekke personer.

Vi vil først rette en stor takk til Ole-Morten Hjemseter i ABB. Han har vært vår kontaktperson gjennom hele prosessen, gitt oss innsyn i ABB som bedrift, i tillegg til å ha vært et bindeledd mellom oss og andre ansatte i bedriften. Vi vil også takke personene fra ABBs traineeprogram for gode intervjuer; de har gitt oss verdifull informasjon og lærerike samtaler.

En stor takk rettes også til veilederen vår, Patrick Verde, som har bidratt med gode og utfordrende tilbakemeldinger underveis i arbeidet med oppgaven.

Til slutt vil vi gjerne takke venner og familie for god feedback og støtte.

God lesning!

Oslo, 04.06.2013

Studentnummer 980010 & 979980

## Innholdsfortegnelse

Forord.....	2
<b>DEL I: INNLEDNING .....</b>	<b>5</b>
<b>1.0 Innledning .....</b>	<b>6</b>
1.1 Bakgrunn for valg av tema .....	7
1.2 Problemstilling .....	7
1.3 Forskningsspørsmål.....	7
1.4 Forutsetninger og avgrensninger .....	8
1.5 Begrepsavklaring.....	8
<b>DEL II: TEORI OG DAGENS ARBEIDSMARKED.....</b>	<b>9</b>
<b>2.0 Innledning .....</b>	<b>10</b>
2.1 Kort om ABB/dagens situasjon.....	10
2.2 Dagens arbeidsmarked .....	10
2.3 Endring i karriere mønstre.....	11
2.4 Kjønnforskjeller i arbeidsmarkedet .....	12
2.5 Ingeniørers preferanser .....	13
2.6 Kvinners utfordring .....	13
2.7 Forskjeller mellom kvinner og menn .....	14
2.8 Klassifisering av stereotyper.....	16
2.9 Lønn .....	16
<b>DEL III: METODE .....</b>	<b>18</b>
<b>3.0 Metode .....</b>	<b>19</b>
3.1 Forsknings spørsmål.....	19
3.2 Forsknings design.....	19
3.2.1 Kvalitativ forskning.....	19
3.2.2 Fenomenologisk forskningsdesign .....	20
3.3 Utvalgsstrategi.....	21
3.4 Datainnsamlingsmetode og gjennomføring .....	21
3.4.1 Semistrukturert intervju .....	22
3.5 Informasjonsbehov .....	23
3.6 Analysestrategi .....	24
3.7 Reliabilitet .....	25
3.8 Validitet.....	26
4.1 Informantenes arbeidssituasjon.....	30
4.2 Drøfting av funn 1 – Generelle preferanser.....	31
4.3 Drøfting av funn 2 – Viktigheten av lønn og materielle goder.....	35
4.4 Drøfting av funn 3 – Viktigheten av lokasjon.....	37
4.5 Drøfting av funn 4 – Viktigheten av å ha interessante og varierte arbeidsoppgaver.....	38
4.6 Drøfting av funn 5 – Viktigheten av mulighet for videreutdanning, karriereutvikling, fremme og det å lede andre.....	39
4.7 Drøfting av funn 6 – Viktigheten av å kunne jobbe internasjonalt.....	41
4.8 Drøfting av funn 7 – Viktigheten av størrelsen på selskapet.....	42
4.9 Drøfting av funn 8 – Viktigheten av selskapets omdømme, profil og verdier .....	43
4.10 Drøfting av funn 9 – Viktigheten av flexitid og permisjonsordninger.....	45
4.11 Drøfting av funn 10 – Viktigheten av et godt arbeidsmiljø.....	47
4.12 Drøfting av funn 11 – Informantenes viktigste faktorer.....	49
4.13 Drøftingen av funn 12 – Informantenes minst viktige faktorer .....	51

<b>4.14 Tolkning og sammendrag av funn.....</b>	<b>52</b>
<b>DEL V: AVSLUTNING .....</b>	<b>59</b>
<b>5.0 Konklusjon .....</b>	<b>60</b>
<b>5.1 Forslag til videre forskning.....</b>	<b>62</b>
<b>6.0 Litteraturliste .....</b>	<b>63</b>
<b>Vedlegg 1 - Sitater .....</b>	<b>66</b>
<b>Vedlegg 2 – Intervjuer - CD .....</b>	<b>68</b>
<b>Vedlegg 3 – Oversikt over alle sitater.....</b>	<b>69</b>
<b>Vedlegg 4 – Intervjuguide, trainee.....</b>	<b>79</b>
<b>Vedlegg 5 – Intervjuguide, studenter.....</b>	<b>80</b>

# **DEL I: INNLEDNING**

## 1.0 Innledning

I denne oppgaven vil vi se på hvilke preferanser ingeniører har ved valg av arbeidsplass, og spesielt hvilke eventuelle forskjeller som finnes mellom kvinner og menn.

I siste del av 2011 og i starten av 2012 begynte både fagskrifter og dagsaviser å skrive om den omfattende ingeniørmangelen i Norge. NAV estimerte alt fra 7.000 til 16.000 ledige ingeniørstillinger, og ulike bedrifter meldte om tilsvarende problemstilling på løpende bånd. Det var spesielt innen olje og gass at mangelen var størst, og flere store, norske bedrifter begynte å se på muligheten for å rekruttere store antall ingeniører fra utlandet. I tillegg til dette har vi sett på kvinners tradisjonelle arbeidsmønstre. Kvinner har vært historisk sett vært underrepresenterte i tekniske yrker og utdannelser, de har ofte vært nødt til å være hjemme med barn, de har vært overrepresenterte i deltidsstillinger, og har mest sannsynlig andre preferanser enn menn når det gjelder hva de ser etter i en arbeidsgiver.

Vi ville se på denne eventuelle kjønnsforskjellen, da vi selv opplever at det fortsatt er skiller mellom kvinner og menns preferanser og roller i arbeidslivet. Grunnen til at vi valgte ingeniører er at det per i dag er et mannsdominert yrke, i tillegg at denne yrkesgruppen sitter i en gunstig posisjon som gjør at de kan stille høyere krav til arbeidsgiver.

Etter at vi gjorde oss kjent med forskning på området, bestemte vi oss for å gjennomføre en kvalitativ studie. I denne studien ønsket vi å ta for oss studenter og ingeniører som ikke hadde jobbet så lenge. Studentene var lett tilgjengelige gjennom Høgskolen i Oslo, ingeniørene kom vi i kontakt med gjennom rekrutteringsansvarlig i ABB, Ole-Morten Hjemseter.

Vi har valgt å dele oppgaven i fem deler. I den første delen ønsker vi å presentere problemstilling og forskningsspørsmål, bakgrunn for valg av tema, begrepsavklaring og avgrensning. I del to legges det teoretiske grunnlaget for oppgaven frem, for å gi leseren en forståelse av emnet. Den tredje delen vil ta for seg det metodiske rammeverket; forskningsdesign, utvalgsstrategi, datainnsamlingsmetode og gjennomføring, informasjonsbehov, analysestrategi, validitet og reliabilitet. I den fjerde delen av oppgaven blir informasjonen vi fikk gjennom den kvalitative studien presentert, drøftet og tolket. I den femte delen vil vi sammenfatte tolkningene, og til slutt komme med en endelig konklusjon.

## **1.1 Bakgrunn for valg av tema**

Vi syntes at situasjonen i arbeidsmarkedet var meget interessant, og bestemte oss fort for at det var dette området vi ville ta for oss i vår bacheloroppgave. Da vi begge tok spesialisering i HR, en spesialisering som blant annet inneholdt rekruttering, ble interessen desto større. Vi hadde først lyst til å se på hva private, norske bedrifter gjør, eller bør gjøre, for å tiltrekke seg best mulig høykompetent, norsk arbeidskraft, men fant etter hvert ut at vi ville snu om på vinklingen; hvilke faktorer er det som er utslagsgivende for at nyutdannede ingeniører ”velger” en arbeidsplass fremfor en annen. Er det noen forskjell i preferansene mellom kvinner og menn? Ingeniørene er i en slik posisjon i dag at de nærmest kan velge og vrake blant arbeidsgivere, og på denne måten er de også i stand til å stille høyere krav til sin arbeidsgiver og –plass. Selve problemstillingen vår vil ta for seg hvilke forskjeller i slike krav og faktorer det er mellom kvinner og menn. Slik det er i dag er ingeniørprofesjonen og –markedet i stor grad mannsdominert, og dette påvirker muligens kvinner i deres tilnærming til arbeidsplass og –giver.

## **1.2 Problemstilling**

**Hvilke preferanser har ingeniører ved valg av arbeidsplass, og hvilke forskjeller finnes mellom kvinner og menn?**

## **1.3 Forskningsspørsmål**

Vi ønsker med vår forskning å få svar på hvilke preferanser ingeniører vektlegger ved valg av arbeidsplass, og hvilke forskjeller som finnes mellom menn og kvinner. Det er derfor relevant for oss å belyse følgende spørsmål for å kunne få en dypere forståelse av fenomenene som finnes innenfor dette området:

*Er kvinner mer lik den feminine stereotypien?*

*Er menn mer lik den maskuline stereotypien?*

*Hvordan stemmer kvinners preferanser overens med det tradisjonelle arbeidsmønsteret for kvinner?*

## **1.4 Forutsetninger og avgrensninger**

Oppgaven begrenses til å ta for seg forholdene blant tre av ABBs ansatte, og tre nyutdannede ingeniører fra Høgskolen i Oslo. Vi er klar over at det ikke er mulig å generalisere på bakgrunn av antall informanter, men vi mener likevel at det kan gi indikasjoner på forskjellene mellom kvinnelige og mannlige ingeniører, og deres viktigste preferanser. Vi vil også poengtere at forskningen vi har benyttet i denne oppgaven utelukkende er gjort i andre land enn i Norge.

## **1.5 Begrepsavklaring**

Vi har gjennom hele oppgaven benyttet oss av begrepene feminin og maskulin, i forbindelse med informantenes utsagn under intervjuene. I teoridelen av oppgaven har vi definert en rekke egenskaper og faktorer, som stereotypisk enten er tillagt kvinner eller menn. Disse egenskapene og faktorene kaller vi videre for feminine eller maskuline, uavhengig av kjønn. Når en informant er kalt "feminin", så betyr ikke dette at han er feminin i ordets rette forstand, men at han innehar eller vektlegger feminine faktorer eller egenskaper.



# **DEL II: TEORI OG DAGENS ARBEIDSMARKED**

## 2.0 Innledning

I denne oppgaven skal vi utforske hvilke faktorer som er avgjørende for ingeniører når det kommer til valg av arbeidsplass, og forskjellene blant kvinner og menns preferanser. For å gjøre dette er det nødvendig med et teoretisk rammeverk hvor vi tar opp hva som tidligere er kommet frem gjennom forskning på området.

Vi har valgt å benytte oss av tre forskningsartikler som vårt hovedteorigrunnlag for denne oppgaven. Det fantes lite teori og forskning foretatt i Norge på emnet, og vi har derfor valgt å benytte oss av to svært relevante studier gjort i andre land; Polen og Peru. Vi er klar over at forholdene i disse landene er annerledes enn i Norge; vi befinner oss i en spesiell situasjon med tanke på ingeniørmangel, samt at Norge ligger på verdenstoppen når det kommer til kvinners yrkesaktivitet. Vi er likevel et av de landene med høyest kjønnssegregering når det kommer til arbeid, sett i sammenligning med andre land i den industrialiserte verden (Regjeringen 2008). Det er nærliggende å tro at denne kjønnssegregeringen bidrar til et skille mellom kvinner og menns preferanser og forventninger til arbeidsplassen.

I tillegg har vi benyttet oss av flere studier og artikler som vi mener er med på å underbygge teoriene, og vår vinkling på oppgaven. Vi vil likevel påpeke at det fantes svært lite forskning på området.

### 2.1 Kort om ABB/dagens situasjon

ABB Norge tilhører den internasjonale ABB-gruppen, tidligere Asea Brown Boveri. Selskapet har hovedkontor i Zürich i Sveits, men har virksomhet i mer enn 100 land og over 120 000 ansatte (2008) (Wikipedia). I Norge opererer selskapet i hele landet, og har omtrent 2200 ansatte. Selskapet omsetter i Norge for 9,6 milliarder kroner årlig, og er landets, samt den internasjonale, ledende leverandør innenfor kraftbransjen (ABB).

### 2.2 Dagens arbeidsmarked

Ingeniørbransjen i Norge sliter med store rekrutterings- og ressursproblemer. Per 16. januar 2013 manglet det hele 16 000 ingeniører (Teknisk Ukeblad), og tallene for antall studenter som velger ingeniørutdanning har vært svært dårlige. Regjeringen har satt fokus på realfag og teknologifag for å tiltrekke seg flere studenter til disse studiene, og i 2012 økte antall ingeniørstudenter med 25% (Regjeringen 2012). Likevel er ikke dette nok, og bedrifter landet over retter oppmerksomheten mot resten av Europa når de skal

rekruttere nye ingeniører. Land som Spania, Romania, Italia, Portugal, Hellas og Polen har vært spesielt i søkelyset, og det kommer årlig flere hundre utenlandske ingeniører til Norge. Statoil hadde i fjor planer om å ansette hele 1500 ingeniører, der 25% av disse var utenlandsk arbeidskraft. Dette er en tendens som sees hos flere bedrifter (Top Temp). Også NAV retter sin virksomhet mot disse landene, og tilbyr messer for norske arbeidsgivere der de kan møte utenlandsk arbeidskraft (NAV).

Det andre aspektet av arbeidsmarkedet som er relevant for oss, er kvinner i arbeidslivet, og da spesielt ingeniøryrker. I dag har en større andel kvinner enn menn høyere utdanning, og økningen i kvinners yrkesaktivitet gjør at Norge ligger på verdenstoppen på dette (Regjeringen 2008). Men, blant ingeniører og studenter som søker på ingeniørfag, er fortsatt bare én av fem kvinner.

Vi vet at familie – mann og barn – fortsatt er en stor del av livet for dagens kvinner, selv om rammene rundt posisjonen i familien har endret seg; kvinner i dag har større valgfrihet når det kommer til arbeid og familie. I løpet av de siste 30 årene har oppfatningen rundt kvinners yrkesdeltakelse endret seg; fra at seks av ti kvinner mente at småbarnsmødre burde prioritere å være hjemmeværende fremfor yrkesaktive, mener kun én av ti det samme i dag. Kvinner har i dag en mye større frihet til å selv kunne velge når de vil få barn, og siden 1977 har gjennomsnittsalderen for førstegangsfødende økt fra 23,1 år til 28,1 år (2007). Denne “valgfriheten” har derimot ikke påvirket antall barnløse; de fleste kvinner i dag stifter familie.

Det tradisjonelle synet på kvinner i arbeid har vært at det ble sett på som en trussel mot familielivet. I dag er tre av fire kvinner med barn under tre år i arbeid, dog 40% av disse i deltidsarbeid. Til sammenlikning er det kun fem prosent menn som gjør det samme, og vi kan derfor tydelig se kvinnens, og mannens, rolle i familielivet (Statistisk Sentralbyrå).

### **2.3 Endring i karrieremønster**

Karrierene våre har blitt viktigere og viktigere for oss i løpet av de siste årene; livene våre sentreres rundt arbeid og det vi gjør på jobb (Dolan, Bejarano og Tzafirir, 2011). Arbeid er ikke bare en aktivitet vi gjør for å skaffe oss penger, det har blitt en arena for å uttrykke vår identitet, kreativitet, status og våre sosiale sider (Dolan, Bejarano og Tzafirir, 2011).

Etter hvert som arbeidssammensetningen har forandret seg de siste årene, har det blitt nødvendig å forstå hva kjønnsforskjeller og kjønnsroller har å si for arbeidslivet. I løpet av de siste 30 årene har den kvinnelige arbeidsstyrken økt fra 50% kvinner i arbeid til 68,3%

arbeidsaktive kvinner (Regjeringen 2008). Det er i dag også en større andel kvinner enn menn med høyere utdanning, og dette medfører endringer i samfunnet og i arbeidslivet. Grunnet den økende andelen av kvinner i arbeid, har samfunnet fått flere barnehageplasser og bedre fødsels- og omsorgspermisjoner, alt dette for at det skal bli lettere for kvinner og kombinere familie med karriere (Regjeringen 2008). Det at flere og flere kvinner er ute i arbeid har ført til at de tradisjonelle omsorgsoppgavene er overført til samfunnet; vi trenger stadig flere omsorgsarbeidere, og disse stillingene blir tradisjonelt sett fylt av kvinner (Regjeringen 2008). Derfor, blant flere grunner, ser vi en tendens til at kvinner arbeider i den offentlige sektoren (70%), mens menn arbeider i den private (63%). Vi vet også at menn dominerer innenfor bygg og anlegg (93% menn), olje (81%), samt jordbruk, industri og bergverk. Hvis vi ser på disse sammensetningene over tid, ser vi at det har vært en liten økning av menn som utdanner seg til førskolelærere og sykepleiere, og en liten økning av kvinnelige ingeniører (Regjeringen 2008).

## **2.4 Kjønnforskjeller i arbeidsmarkedet**

Basert på denne endringen, er det viktig å forstå kjønnforskjellene i arbeidsmarkedet. Nordhaug m.fl. (2010) mener at kjønnforskjellene er viktigere og bør bli tillagt mer vekt enn for eksempel kulturelle og nasjonale forskjeller, spesielt når det gjelder preferanser og verdier. Kvinner har som regel mer fokus på andres ve og vel og det å finne mening i arbeidet og livet generelt, enn det menn har (Nordhaug m.fl. 2010). Man kan også klassifisere yrker etter i hvilken grad de er feminine eller maskuline; helse- og sosialfagsyrker blir ofte tillagt feminine karakteristikk som pleiende, medfølelse, stor grad av sympati, hjelpsomme, varme og sensitive (Nordhaug m.fl.). Kvinner viser også større følsomhet i forhold til etisk dømmekraft (Dolan m.fl. 2011). Det er derfor kanskje ingen overraskelse at kvinner, som tradisjonelt sett er mer opptatt av disse tingene, er overrepresentert i omsorgsarbeid. På den andre siden har man typiske "businessyrker"; yrker som inneholder høy grad av maskuline trekk. Disse yrkene kjennetegnes av aggresjon, konkurransepreg, uavhengighet og selvstendighet, risikosøkende, dominerende og analytiske. Likevel påstår Nordhaug m.fl. (2010) at dette ikke er noen "regel" som må følges; han sier at kvinner som har et maskulint yrke likevel vil handle som andre kvinner, og menn som arbeider i feminine yrker vil handle som andre menn, helt uavhengig av yrker.

Dette bidrar til å øke viktigheten av forståelse av kjønnsforskjellene. Er det slik at alle kvinner har behov for permisjonsordninger, tilretteleggelse slik at de kan tilbringe tid med familien, en koselig arbeidsplass og trygghet, uavhengig av yrke og arbeidssituasjon?

Noen forskere (Dolan m.fl. 2011) mener at kvinner vektlegger de indre aspektene ved jobbene sine, mens menn vektlegger de ytre aspektene og har høyere ambisjoner når det kommer til suksess enn det kvinner har.

## **2.5 Ingeniørers preferanser**

Når det kommer til ingeniører og deres preferanser er ikke disse klassifisert etter kjønn. Her påpeker Dolan m.fl. (2011) at mange ingeniører foretrekker frihet til å utvikle seg faglig, dyrke sine tekniske interesser og å bruke sin tekniske kompetanse, over det å ta på seg ledelsesansvar; disse ingeniørene blir motivert av muligheten til å tilegne seg et godt rykte innenfor sitt fagfelt og –krets. Dette bryter kanskje med påstanden om at det i maskuline yrker kun er fokus på aggresjon, risiko og dominans. På en annen side finnes det også de ingeniører som streber etter å klatre i gradene; å bevege seg oppover i organisasjonen og er opptatt av å utvikle sin organisasjonsmessige identitet. Disse ønskene stemmer bedre overens med den maskuline være- og tenkemåten. Konklusjonen her er at det finnes individer som representerer begge synspunktene, og at det ikke må være enten-eller.

## **2.6 Kvinners utfordring**

Mange organisasjoner antar at alle ingeniører oppfører seg og handler i tråd med den mannlige modellen, men slik er det ikke alltid. Mange kvinnelige ingeniører går ofte inn i en jobb med å ønske å stige i gradene, men er etter hvert tvungne til å endre prioriteringene; de fleste organisatoriske karrieremønstre ignorerer de individuelle livssyklusene, og derfor er det ikke rom for kvinnene når de ønsker å stifte familie. Scenarioet blir derfor at kvinner enten ofrer karriereutvikling for å kunne ta vare på barn og familie, eller motsatt; de ofrer familie for å oppnå karriereutvikling. Det er særlig kvinner som har en såpass radikal forvandling i karriereplaner. I 25-40 årsalderen endres de fra å være opptatt av å stige i gradene og utvikle seg karrieremessig til å ville ha balanse mellom jobb og fritid og sikkerhet i arbeidet, og de fleste får barn i denne perioden og opplever flere bergrensninger enn tidligere (Dolan m.fl. 2011). Kvinners karrieresuksess er dermed mer relatert til balanse mellom fritid og jobb og sikkerhetsaspekter enn sine mannlige kollegaer (Dolan m. fl. 2011).

Konsekvensen av denne generaliseringen hva karrieremønstre gjelder, fører til at flere og flere kvinner melder seg ut av arbeidslivet, i søken etter en "selvlaget" karriere som passer med deres personlige preferanser (Dolan m. fl. 2011). Grunnen til denne utmeldelsen er at det er vanskelig for kvinner å finne den riktige balansen mellom fritid og jobb, når den eneste veien til karriereutvikling er den mannsorienterte.

Løsningen er å endre disse karrieremodellene; fra den mannlige mot en mer integrert kvinnelig modell. Kvinner vil heller skape sine egne, utradisjonelle karriere som passer til deres mål, behov og liv, i stedet for å følge den lineære karriereutviklingen. Kvinner vil sannsynlig ha utradisjonelle karrierer preget av karriereavbrudd som fokuserer på ikke-arbeidsrelaterede behov, i mye større grad enn menn (Dolan m.fl. 2011).

## **2.7 Forskjeller mellom kvinner og menn**

En studie gjennomført i Skottland (Sutherland 2012) viser at selv om lønn er en viktig faktor, den viktigste for menn og den femte viktigste faktoren for kvinner, er det andre faktorer som motiverer mer enn de økonomiske.

Tidligere forskning Herzberg har gjort på området (1957), viser at kvinner verdsetter ytre faktorer høyere enn menn. Dette er kanskje det motsatte av hva vi skulle tro i dag, og i 1987 konkluderte Neil og Snizek med at menn verdsatt ytre faktorer høyere enn kvinner (Sutherland 2012).

Det kan virke som om preferansene og faktorene endrer seg over tid, og man kan spekulere i om kvinners syn på ytre faktorer henger sammen med likestillingen i arbeidsmarkedet; menn har i lang tid hatt høyere lønninger enn kvinner og det kan være at det på grunnlag av de historiske lønndifferansene var viktigere for kvinnene. Man kan tenke seg at kvinner var mer opptatt av rettferdig lønn og goder i en tid der dette ikke var noen selvfølge, mens de i dag ikke må kjempe like hardt for dette, og dermed verdsetter andre faktorer (Sutherland 2012).

I 1966 konkluderte Bugental med at det eksisterte forskjeller mellom kvinner og menn; kvinner verdsatte mellommenneskelige faktorer betydelig høyere enn det menn gjorde (Sutherland 2012). En studie gjennomført i ni vesteuropeiske land viser at i Danmark, Italia og Spania var det ingen forskjeller mellom kvinner og menns preferanser, mens menn vektla

ytre faktorer i høyere grad enn kvinner i Storbritannia, Irland og Nederland (Sutherland 2012).

I en studie gjort i Palestina kommer det frem at menn ble motivert av lønn i høyere grad enn kvinner, og at kvinner var mer fornøyd med selve arbeidet sitt enn det menn var (Sutherland 2012).

I en studie gjennomført av Elizur i 2001 kommer det frem at ungarske, israelske og nederlandske menn satt lønn, ansvar, selvstendighet og innflytelse i både jobb og organisasjonen generelt, høyest. Kvinnene derimot, satt det å ha et meningsfylt arbeid, en god selvfølelse, tilbud om veiledning i arbeidet, gode medarbeidere, samhandling med kollegaer og andre mennesker, en praktisk arbeidstid og en sikker jobb, mye høyere enn det menn gjorde (Sutherland 2012).

Artikkelen peker også på andre vesentlige forskjeller mellom kvinner og menns preferanser; menn verdsetter aspekter som er knyttet til en langsiktig karrieresuksess og –utvikling, mens kvinner er mer opptatt av å ha sympatiske medarbeidere, mye fritid og en sjef de respekterte. Det påpekes også at kvinner vektlegger mellommenneskelige forhold og arbeidsmiljø i mye større grad enn det menn gjør, i tillegg til at kvinner har et betydelig mindre fokus på karriereutvikling og –mål (Sutherland 2012).

De fire vanligste faktorene, preferansene eller kravene arbeidere i Skottland setter til sin arbeidsplass er at det er et arbeid de liker, at man har en sikker jobb, vennlige og snille kollegaer, og det å få muligheten til å bruke kompetansen sin. Disse faktorene variere likevel i forbindelse med kjønn (Sutherland 2012).

Menn er i mindre grad enn kvinner opptatt av det å ha en sikker jobb, praktisk arbeidstid, fleksibel arbeidstid og gode opplæringsmuligheter. Kvinner er også mer opptatt av å ha et godt forhold til sjefen sin, arbeid de trives med, godt arbeidsmiljø og vennlige kollegaer. Menn er i større grad opptatt av å ha en jobb der de får brukt sin kompetanse og de egenskapene de innehar (Sutherland 2012).

Når det er snakk om ytre belønninger kan det se ut som kvinner verdsetter ting som stabilitet, fleksitid, valg av arbeidstimer og opplæring, mer enn menn. Dette tror vi kan ha noe med at en stor andel kvinner fortsatt har mye ansvar når det kommer til barn. Når det gjaldt barnefamilier var et større behov for arbeidsfordeler, muligheter for opprykk, god lønn, sikker jobb, fleksitid og valg av arbeidstimer (Sutherland 2012). Det kan ut som mye av dette er

gjenkjennelig med hva kvinnene ønsker av en jobb, noe som kan tyde på at deres rolle i barneoppdragelsen er større.

Når det kom til den indre motivasjonen for kvinner differansierer seg fra menn, ihvertfall i det store bildet. Kvinner ser ut til å i større grad ønske og ha et godt forhold til sjefen, arbeid de liker, godt arbeidsmiljø og vennlige mennesker rundt seg (Sutherland 2012).

## **2.8 Klassifisering av stereotyper**

For å oppsummere stereotypene, kan vi dele inn i tre kategorier: menn, kvinner og ingeniører generelt, uavhengig av kjønn. Kategorien ingeniører generelt kan deles inn i to ”typer”; de som vektlegger at de får frihet til å utvikle seg faglig, at de får dyrket sine tekniske interesser og å bruke sin tekniske kompetanse, og de som streber etter å stige i gradene, bevege seg oppover i organisasjonen og det å utvikle sin organisasjonsmessige identitet. Kvinner er stereotypisk opptatt av andres ve og vel, de vil ha mening i arbeidet og livet, de er overrepresentert i omsorgsykker, de er pleiende, medfølende, sympatiske, varme og sensitive, de har i høyere grad enn menn en større følsomhet i forhold til etisk dømmekraft, de vektlegger indre faktorer og mellommenneskelige forhold, de er opptatt av å like jobben sin, ha et meningsfylt arbeid og en god selvfølelse, godt arbeidsmiljø og praktiske arbeidstider. På en annen side finnes det de kvinner som ønsker å stige i gradene, oppnå karriere og som blir motivert av lønn, men som må omprioritere når de stifter familie, og dermed blir mer opptatt av balanse mellom fritid og jobb og det å ha en sikker jobb.

Menn er stereotypisk opptatt av lønn, de har høye suksessambisjoner, de vektlegger ytre faktorer, de preges av aggresjon, konkurranse, uavhengighet og selvstendighet, de er risikosøkende og dominerende, analytiske, ønsker ansvar, innflytelse og langvarig karrieresuksess og –utvikling og det å kunne bruke sin kompetanse og sine erfaringer.

## **2.9 Lønn**

Viktigheten av lønn har vært diskutert i lang tid. For mange er lønn den eneste formen for ytre belønning de mottar som følge av det arbeidet de gjør. I en artikkel (Rynes m.fl. 2004) kommer det frem at lønn ikke er den viktigste motivasjonsfaktoren for alle, men det er likevel en viktig motivasjonsfaktor for veldig mange mennesker. Det er videre også mye som



indikerer at folk har lett for å undervurdere hvor stor rolle lønn faktisk spiller når folk velger en jobb eller ikke. Dette gjør at vi kan stille oss mer kritisk til forskning som sier det motsatte.

Lønn satt i sammenheng med motivasjon og tilfredshet er et omdiskutert emne. Det finnes utrolig mange modeller for å øke lønnsomhet gjennom incentiver i form av lønn; alt ifra bonus, til akkord m.m. Men sammenhengen mellom lønn, motivasjon og tilfredshet er ikke så sterk som man kanskje skulle tro. En studie viste at det ikke var noen betydelig økning av verken motivasjon eller tilfredshet ved en økning i lønn. Dette sier noe om at arbeidsgivere ikke kan betale seg til motiverte og fornøyde arbeidstakere (Pinto 2011).

Når vi snakker om lønn er det helt tydelig at noen får mer for sin arbeidskraft enn andre. Det kan være at man er mer ettertraktet, bedre kvalifisert, har mer erfaring eller helt andre grunner. Det som er interessant for oss er at menn i gjennomsnitt tjener bedre enn kvinner.

Forventningene kvinner har til lønn er også i tråd med virkeligheten, de forventer faktisk lavere lønn. Dette gjelder i både starten og slutten av karrieren. Kvinner som velger mannsdominerte yrker forventer derimot høyere lønn enn de som velger kvinnedominerte yrker. Dette er en tankegang som har rotfeste i virkeligheten, fordi kvinner i mannsdominerte yrker har i gjennomsnitt 26% høyere lønn enn de i kvinnedominerte yrker. Forskerne mener det ikke bare er viktig for bedrifter å tilrettelegge for kvinner i disse yrkene, men at kvinner også må lære seg å verdsette sitt talent (Hogue, Dubois og Fox-Cardamone 2010).

Regjeringen utga i 2013 en rapport for lønnsutviklingen i Norge; der kunne vi se at kvinnene de siste ti årene har halt innpå mennene. Selv om det kommer frem at det er flere menn i høytlønnede stillinger og flere kvinner i lavere lønnede stillinger, er det en utvikling i retning av lønnslikhet. Hvis vi ser på gjennomsnittslønn tjener kvinner i 2013 88,3% av lønnen til mennene. I KS lønnsoppgjør fra 2012 har til og med kvinner større lønnsvekst enn menn, noe som kan sies å være interessant (Regjeringen 2008).

# **DEL III: METODE**

## 3.0 Metode

Metodebruk betyr at en følger en fastlagt vei mot et mål. I denne oppgaven har vi benyttet samfunnsvitenskapelig metode som handler om på hvilken måte vi skal få informasjon om det som skjer i den sosiale virkeligheten og hvordan vi skal gå frem for å analysere denne informasjonen. Videre har den til hensikt å prøve å forklare oss samfunnsmessige forhold og prosesser. I hovedsak vil dette innebære innsamling, analyse og fortolkning. De viktigste kjennetegn for metode er å være systematisk, grundig og åpen (Johannessen, Tufte og Christoffersen, 2010 s:29).

### 3.1 Forskningsspørsmål

Vi ønsker med vår studie å få svar på hvilke preferanser som ingeniører vektlegger ved valg av arbeidsplass, og hvilke forskjeller som finnes mellom menn og kvinner. Det er derfor relevant for oss å belyse følgende spørsmål for å kunne få en dypere forståelse av fenomenene som finnes innenfor dette området:

*Er kvinner mer lik den feminine stereotypien?*

*Er menn mer lik den maskuline stereotypien?*

*Hvordan stemmer kvinners preferanser overens med det tradisjonelle arbeidsmønsteret for kvinner?*

### 3.2 Forskningsdesign

Når man skal gjennomføre en studie, er det en rekke valg forskeren må bestemme seg for før han begynner, spesielt hvordan studien skal gjennomføres og hva og hvem skal undersøkes. Dette kalles forskningsdesign. Forskningsdesign kan ses på som en oppskrift eller plan for hvordan problemstillingen besvares, og hvordan man går frem (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2010).

#### 3.2.1 Kvalitativ forskning

Vi har benyttet oss av kvalitativ forskningsmetode og –design. Vi valgte denne metoden av flere grunner, men først og fremst fordi vi mente dette vil være den mest formålsmessige metoden, da det ikke finnes mye forskning gjort på norske eller nordiske forhold tidligere. Vi mener også det er en fordel å komme tett på informantene og forstå deres erfaringer og tanker

bak emnene vi snakker om; vi får ikke bare vite om informanten mener lønn er viktig, men *hvorfor* lønn er viktig eller ikke (Johannessen, Tufte og Christoffersen, 2010). Vi vil på denne måten få flere detaljer, og et mer nyansert svar enn vi ville ha fått med en spørreundersøkelse. Utvalgsstørrelsen var også en viktig faktor som avgjorde valg av metode; vi visste på forhånd at det ville bli vanskelig å få tak i nok informanter til å gjennomføre en kvantitativ undersøkelse, da demografien vi ønsket var svært spesifikk (Johannessen, Tufte og Christoffersen, 2010).

Vi har først og fremst innhentet informasjon ved hjelp av dybdeintervjuer med informanter internt i ABB og ingeniørstudenter som skal ut i jobb i løpet av 2013. Intervjuene er organisert som strukturerte intervjuer, det vil si at intervjuet er fleksibelt i den forstand at det er tillatt å stille spontane spørsmål underveis. Det er fastsatt noen få, generelle spørsmål på forhånd, mest for å lede samtalen i den retningen og innom de emnene som er ønskelige, i tillegg kan intervjueren tilføye nye spørsmål basert på det informanten sier (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2010).

### **3.2.2 Fenomenologisk forskningsdesign**

Fenomenologisk filosofi defineres som læren om det ”som viser seg”; begivenheter eller ting slik de fremstår og oppfattes av sansene (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2010). Overført til kvalitativ forskningsmetode betyr fenomenologi å utforske informantene, det de opplever og erfarer, og deres forståelse av et spesielt fenomen. Forskerens jobb er å prøve å beskrive informanten og deres opplevelser (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2010). Johannessen, Tufte og Christoffersen (2010) påpeker at det i hovedsak er ”meningen bak” man er ute etter. Målet med denne type forskningsdesign er å få dypere en forståelse i informantenes verden.

Når man analyserer fenomenologisk er man opptatt av innholdet i dataene; hva er det personen sier? Forskeren behandler datamaterialet på en fortolkende måte, og leter etter en dypere mening bak informantenes tanker og meninger (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2010).

Kvale og Brinkman (2009) påpeker at når man skal redusere data ved hjelp av fenomenologisk metode, må man se bort fra om det som oppleves eksisterer eller ikke. Man kan se på det som å sette forhåndskunnskapen til side for å gi fenomenene en fordomsfri fremstilling.

### 3.3 Utvalgsstrategi

Vi benyttet oss av en strategisk utvelgelse, da vi visste på forhånd hvilke spørsmål vi ville ha svar på, og hva som derfor krevdes av informantene (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2010). Vi tok kontakt med Ole-Morten Hjemseter i ABB, som vi visste hadde tilgang på de informantene vi ønsket og som satt med den nødvendige kompetansen. Selve utvelgelsen sto Ole-Morten Hjemseter for, da han hadde tilgang på flere traineer i ABB og visste hvem som var tilgjengelige på det aktuelle tidspunktet. Vi fikk fire traineer som ville stille opp på intervju, men kun tre av dem befant seg i Norge og var tilgjengelig for intervju.

Vi valgte informanter i tråd med metoden typiske tilfeller. Ved bruk av typiske tilfeller prøver forskeren å utvikle en profil som inneholder de viktigste egenskapene kandidatene må inneha. Etter at denne egenskapsprofilen er laget, kan man velge personer som faller under denne kategorien. Det vi da får innsikt i er forskningsområdet sett fra deres ståsted, nemlig den definerte typiske personen (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2010:108).

Denne metoden bygger på at man ser for seg på forhånd hva som kjennetegner den gjennomsnittlige informanten. Antallet informanter var til en viss grad tilfeldig, da vi kun hadde tilgang på et begrenset antall traineer og studenter.

### 3.4 Datainnsamlingsmetode og gjennomføring

Datainnsamlingen ble gjort ved at vi intervjuet kandidatene ved hjelp av semistrukturerte dybdeintervjuer. For å sikre åpenhet rundt studien valgte vi å bruke båndopptaker under intervjuet. Dette bidro også til at vi kunne ta notater senere i prosessen, og derfor kun fokusere på utførelsen av selve intervjuet. Vi var to personer tilstede ved alle intervjuene, én som intervjuer og en som observant. Den observerende forskeren skulle gjøre seg notater om alt ifra stemningen til hvordan hun/han syntes intervjuet foregikk. Dette var for å prøve å sikre at informasjonen ble gjengitt og tolket på en måte som var i tråd med virkeligheten. Disse notatene var avgjørende i vår analyse og fortolkning av dataen.

*Skal forskeren lese en utskrift refleksivt, er han avhengig av å ha feltnotater som viser hvordan forsker reagerer på det som blir sagt, empati, sympati og fortolkninger. Dette*

*materiale regnes som data i kodingsprosessen på lik linje med utskrifter fra intervjuer (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2010:168)*

I ettertid av hvert intervju ble intervjuene kodet og resultatene ble umiddelbart diskutert for å utvikle metoden ytterligere til neste intervju. Da vi ikke hadde noen direkte erfaring fra intervju arbeidet, var dette nødvendig for å få en så god utførelse som mulig.

### **3.4.1 Semistrukturert intervju**

Et semistrukturert intervju har en overordnet intervjuguide, men forskeren står fri til å hoppe mellom temaer. Man kan i et semi strukturert intervju bevege seg frem og tilbake i temaene. Intervjuet skal være mer som en vanlig samtale mellom to personer. Det er for å prøve å skape en atmosfære som ikke er så streng, men mer uformell og dagligdags. Et semi strukturert intervju gir intervjuer mer fleksibilitet, slik at hvis man kommer inn på noe med mer relevans til tidligere temaer, kan gå tilbake og konsentrere seg om det. Intervjuer tilpasser spørsmålene kandidaten og situasjonen der og da (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2010).

En av utfordringene med semistrukturerte intervjuer er at kvalitative data er situasjonsavhengig, det vil si de er sterk påvirket av situasjonen de ble hentet inn i. Dette kan gjøre det noe utfordrende å sammenligne, hvis ikke situasjonene var tilnærmet like. Dette kan gjøre at dataen blir mindre relevant, enn hvis vi hadde to like situasjoner. En kan derimot lete etter mønstre for å belyse problemstillingen, og da kan man sammenligne som en del av analysen. (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2010).

Det vil alltid være en risiko for at forholdet mellom intervjuer og informant under denne typen intervju blir en utfordring når man skal tolke det som kommer frem. Fordi hvordan intervjueren legger opp situasjonen og hvordan spørsmålene blir stilt kan påvirke de svarene som kommer frem. (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2010).

### 3.5 Informasjonsbehov

Det første vi gjorde for å tilegne oss kunnskap om området, var å lete frem forskning på innenfor det aktuelle området. Vi brukte mye tid på å utforske tidligere forskning på områdene for å danne oss et bilde av hvordan markedet så ut. Det var nødvendig for oss å ha tydelige tall fra Norske kilder for å se om vi kunne se lignende mønstre i Norge før vi begynte, da forskningen utelukkende kom fra andre land.

For å opprettholde de metodiske standardene som er satt for en slik oppgave, var det nødvendig å jobbe systematisk. Dette gjorde vi ved å få en avklaring på hvilke temaer som var viktige fra starten av. Spesielt viktig var det å utelukke noen av temaene, da oppgaven går over svært begrenset tid, med relativt begrensede ressurser. Nedunder vil jeg ramse opp de temaene som vi så som svært viktige.

- Generell informasjon om ingeniørmarkedet og ingeniørers preferanser.
- Forskjellene mellom kvinner og menns preferanser i arbeidslivet.

Etter at vi tydelig hadde definert temaene for videre utforskning, var det nødvendig å utvikle en intervjuguide, for å hjelpe oss å systematisere og redusere feil fremgangsmåte ved intervjuene. Arbeidet med intervjuguiden begynte vi med å sette opp problemstillingen vår; dette er det vi virkelig vil ha svar på. Deretter kom vi opp med noen få, svært enkle spørsmål, som går rett i kjernen på det vi trenger å vite. Intervjuet fokuserte først og fremst på hvilke faktorer og preferanser informantene syntes var viktig når det gjaldt valg av arbeidsplass, og hvilke de syntes var mindre viktig (se vedlegg).

Vi har benyttet oss av et semistrukturert intervju, også kalt *intervju basert på intervjuguide* (Johannessen, Christoffersen og Tufte 2011). Intervjuguiden er en oversikt over de temaene og spørsmålene man skal igjennom i løpet av intervjuet, men den brukes ikke på samme måte som et spørreskjema (Johannessen, Christoffersen og Tufte 2011). Det første som må gjøres når man utarbeider en intervjuguide er å definere deltemaer som inngår i problemstillingen. Det ønskelige er å få informantene til å fortelle utdypende om deres erfaringer og tanker rundt disse temaene, og intervjueren oppfordrer til dette gjennom spørsmålene. Intervjuguiden inneholder også en del underspørsmål, eller oppfølgingsspørsmål, slik at intervjueren får mest mulig informasjon ut av informanten (Johannessen, Christoffersen og Tufte 2011).

Intervjuguidens temaer følges som regel i den rekkefølgen de er planlagt og oppført, men dersom informanten bringer andre temaer på banen, kan man endre intervjuguidens opprinnelige rekkefølge (Johannessen, Christoffersen og Tufte 2011).

### **3.6 Analysestrategi**

Vi har valgt å analysere intervjuene fenomenologisk. Dette fordi man da fokuserer på selve innholdet i intervjuet, hva informanten forteller og sier (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2010).

Kvalitativ data er komplekse og er vanskelig å forstå, det må derfor fortolkes. Silverman, sitert i Johannessen, Tufte og Christoffersen (2010), påpeker at når man jobber med kvalitativ data er det nødvendig at forskeren som har samlet inn dataene, også analyserer og fortolker dem. Dette fordi forskerens forkunnskap på området vedrørende hypoteser, teorier og kunnskap er viktig et fundament for dataanalysen.

Johannessen, Tufte og Christoffersen (2010) sier at analyse og fortolkning i de fleste studier glir over i hverandre, men at det likevel er noen forskjeller å merke seg:

Den analytiske delen innebærer å dele det opp i flere deler, fordi det som undersøkes faktisk består av flere sammensatte deler, hvor målet er å avdekke meninger, budskap og finne sammenhenger i dataen. Etter at forskeren er ferdig med den analytiske delen er hensikten å trekke en konklusjon som skal svare på den problemstillingen som er satt.

Den analytiske delen handler om å se det man har funnet i en større sammenheng; å se funnene opp mot eksisterende teorier på området og se hvilken innvirkning dette vil kunne ha. I den tolkende delen prøver man å finne meninger som ikke nødvendigvis lar seg vise med en gang. Når man tolker tar man utgangspunkt i den teorien som danner hovedgrunnlaget, og man prøver å forstå funnene for å kunne forklare fenomenene i lys av aktuell forskning. Formålet med undersøkelsen bør etter den fortolkende delen være dekket (Johannessen, Tufte og Christoffersen, 2010).

Det blir videre presisert at forholdet mellom fortolkning og formål er noe som henger sammen. I fortolkningen ser man på konsekvenser av en konklusjon, som man trekker en



beslutning om hva som skal anbefales til arbeidsgiver eller eventuelt hva som skal forskes videre på (Johannessen, Tufte og Christoffersen, 2010).

Datamaterialet som er samlet inn organiseres etter ulike temaer, det kodes. Dette gjøres for å få datamaterialet ned til en håndterlig størrelse, og sile ut relevant informasjon. Deretter analyserer og tolker man det innsamlede og systematiserte datamaterialet. I denne fasen danner forskeren seg tanker om materialet, alt fra mønstre til ulike temaer. Dette skal senere kunne formidles gjennom en slags rapport (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2010).

### **3.7 Reliabilitet**

Reliabilitet handler om dataen som brukes i undersøkelsen; hvilken data bruker vi, hvordan har vi samlet inn dette og hvordan bearbeides den (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2010). Det er flere måter å teste reliabiliteten; både ved å gjenta den samme undersøkelsen flere ganger, eller la andre forskere vurdere det som er blitt gjort.

Johannessen, Tufte og Christoffersen (2010) påpeker derimot at dette imidlertid ikke er like hensiktsmessig når man benytter seg av kvalitativ metode, da datainnsamlingen dreier seg om personlige samtaler mellom forsker og informant. Det er den forskeren som gjennomfører intervjuet som sitter igjen med den viktigste informasjonen, i form av inntrykk og observasjoner.

I en kvalitativ undersøkelse er forskeren en sentral del av det som gjøres. Alle forskere er forskjellig og har forskjellige utgangspunkt i forhold til tolkning, og derfor kan ingen tolke på eksakt samme måte. Det som derimot kan gjøres er å gi innsikt i konteksten intervjuene har skjedd i, for å videre gi en åpen og detaljert fremstilling av hele forskningsprosessen (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2010).

En annen metode for å sikre reliabiliteten er at det hele tiden er mulig å dokumentere data, metoder som er brukt og hvilke avgjørelser forskeren har gjort gjennom hele prosessen, og helt frem til det endelige resultatet (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2010).

Vi var klar på at å opprettholde reliabiliteten gjennom studiet ville være essensielt for at studiet skulle være relevant. Da vi valgte en semistrukturert intervjuform ville det være ekstra viktig at vi prøvde å holde hele studiet relativt transparent, for at man senere kunne se hvordan og hva som var blitt gjort. All forskning som er brukt i denne undersøkelsen er fra akademiske kilder og er peer-reviewed. Videre ble det brukt intervjuguiden for å sikre at intervjuene fulgte en prosedyre som var akademisk anerkjent, og for å prøve å sikre at respondentene ga oss mest troverdig informasjon (se vedlegg). Det var også viktig for oss at

informantene fikk det samme utgangspunktet når det kom til intervjuet; alle skulle få de samme spørsmålene på like betingelser. Intervjuguiden ble likevel ikke pre-testet, og vi merket med en gang etter det første intervjuet at vi måtte foreta justeringer i måten vi intervjuet på.

Vi er klar over at størrelsen på utvalget vårt kan utfordre reliabiliteten. Vi har svært få informanter, og det er derfor vanskelig å generalisere funnene fra studien. Det at vi har informanter fra kun ett selskap og en høyskole, kan også være en begrensning; reliabiliteten og generaliserbarheten kunne styrkes ved at vi hadde valgt informanter fra forskjellige bedrifter og utdanningsinstitusjoner.

Vi erfarte etter det første intervjuet at vi måtte endre fremgangsmåten og måten vi intervjuet på. Feilen lå i at vi ledet informanten; når vi skulle snakke om våre forhåndsdefinerte faktorer ramset vi opp disse først, og deretter spurte informanten hvilke hun syntes var viktige og mindre viktige. Vi fikk da følelsen av at informanten ble overveldet, og ikke klarte å skille mellom de forskjellige faktorene. Resultatet var et svært begrenset intervju, med begrensede svar på spørsmålene. Vi satt igjen med en følelse av at hun valgte de viktigste faktorene tilfeldig, og bare for å ha noe å svare, uten at det var spesielt gjennomtenkt. Dette første intervjuet er derfor ikke tilfredsstillende.

### **3.8 Validitet**

Når man snakker om validitet er det hensiktsmessig å skille mellom troverdighet (intern validitet) og overførbarhet (ekstern validitet). For å sikre en troverdig undersøkelse er det nødvendig at vi sjekker om vi «måler det vi tror vi måler». Er de dataene som er samlet inn egnet for å studere de fenomenene vi ønsker å undersøke? Denne definisjonen medfører at kvalitative studier ikke er valide, fordi de egentlig ikke kan måles (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2010). Johannessen, Tufte og Christoffersen (2010) sier at «validitet i kvalitative undersøkelser dreier seg om i hvilken grad forskerens fremgangsmåte og funn på en riktig måte reflekterer formålet med studien og representerer virkeligheten».

For at noe skal være valid må det ha vært kontrollert. Desto hardere man prøver å falsifisere noe, ”man kan aldri vite om noe er rett, men man kan vite om noe er falskt”, desto mer valid og troverdig er det. Det handler om at du som forsker skal ha et kritisk syn på egne

fortolkninger, og hvordan man skal prøve å motvirke selektiv forståelse og feilfortolkning (Kvale og Brinkman 2009).

Det har selvsagt vært viktig for oss at de resultatene vi ender opp med er valide. En av de tingene vi gjorde for å sikre dette var at vi ved alle anledninger hadde problemstillingen og forskningsspørsmålene tydelig fremhevet. Vi måtte gjennom hele prosessen se til at den forskningen vi fant hadde relevans til problemstillingen vi hadde fastlagt, for å påse at vi faktisk leste oss opp på relevante ting. I intervjufasen var det essensielt at fundamentet var bygget opp under allerede testede teoretiske prinsipper. Når intervjuene ble behandlet var det hele tiden fokus på at det som kom frem reflekterte det språket og de meningene respondentene hadde. For å sikre dette ytterligere har vi i alle sitater referert til når i intervjuet dette er sagt. Den analytiske delen skal kun drøfte funnene opp mot teorien vi har lagt til grunn, og de gangene funnene spriker vekk ifra teorien skal dette vises tydelig gjennom argumentasjonen.

# **DEL IV: ANALYSE**

## 4.0 Analyse og tolkning

I denne delen av oppgaven vil vi oppsummere funnene og det informantene har sagt i intervjuene, og deretter drøfte disse på bakgrunn av teori og våre oppfatninger og observasjoner av informantene. Vi vil dele opp analysen på bakgrunn av tema, og drøfte hvert enkelt tema, før vi til slutt setter de ulike funnene opp mot hverandre.

Vi vil referere til hvilket intervju og hvor i båndopptaket de forskjellige utsagnene kommer fra, ved å bruke tall. Hver informant får hvert sitt tall, og deretter blir alle sitatene og utsagnene nummerert. 1-3 betyr derfor informant én/intervju én, sitat tre. Vi har lagt ved en tabell som inneholder hvor langt ut i klippene hvert sitat er tatt fra.

Vi har gjennom hele datainnsamlingsprosessen forsøkt å stille de samme spørsmålene til både studenter og traineer. De har likevel fått noen forskjellige spørsmål, fordi de befinner seg i ulike situasjoner når det kommer til arbeidssituasjon (se intervjuguide, vedlegg).

Studentintervjuene var de første intervjuene vi gjorde, og vi merket i ettertid at det første intervjuet ikke var godt nok, spesielt når det gjelder dialogen rundt de faktorene vi ville ha tilbakemeldinger på. Måten vi gjennomførte dette på var at vi ramset opp alle faktorene, og deretter ba informanten snakke om hver enkelt, men vi opplevde at dette ble svært mye informasjon for informanten å reflektere over samtidig. Vi endret derfor "intervjutaktikken" etter dette intervjuet, og fikk det resultatet vi håpet på. Det første studentintervjuet er kanskje derfor mangelfullt i forhold til informantens egne refleksjoner over temaene.

## 4.1 Informantenes arbeidssituasjon

Vi startet intervjuet med å be informantene fortelle litt om seg selv, jobbsøkeprosessen deres, utdanning og ansettelse. Dette var mest for å få samtalen i gang, og skape en relasjon og dialog mellom oss og informantene. Vi vil derfor ikke gå så nøye inn på disse temaene i oppgaven, men kan kort oppsummere at alle kandidatene fra ABB var utdannet på NTNU og hadde flere jobbtillbud. De stod i en meget gunstig situasjon, og påpeker at de derfor kunne stille ”strengere” krav og preferanser til arbeidsgiver (1-44) (1-12) (2-1) (2-8) (2-11) (3-6).

En av studentene hadde allerede fått jobb. Hun fikk først sommerjobb, og deretter fikk hun fast stilling som hun begynner i når hun er ferdigutdannet (4-5). Den andre studentinformanten forteller at *han får innblikk i forskjellige bedrifter gjennom bedriftspresentasjoner i regi av skolen, og at han på denne måten vil prøve å skaffe seg kontakter, fremfor å søke jobb på ”vanlig måte”*. Han vil deretter prøve å få innpass i en bedrift ved å få sommerjobb (5-10). Den tredje studentinformanten tror han *kan få et jobbtillbud i den bedriften han skriver sluttprosjektet sitt, og dermed også slipper den ”vanlige” jobbsøkeprosessen*. Han forteller videre at *de fleste får jobbtillbud fra den bedriften de skriver for* (6-10). Han sier også at *han ikke er så opptatt av selve stillingen med én gang; han synes det er viktigere med innpass i en bedrift, og det å bruke litt tid på å lære mer, før han går videre* (6-12).

## 4.2 Drøfting av funn 1 – Generelle preferanser

Den første studentinformanten, en kvinne, kan fortelle at drømmearbeidsgiveren hennes var *en som lot henne gjøre jobben sin på hennes måte, og at hun kunne være seg selv* (4-1). Dette var veldig viktig for henne. Det viktigste for henne når hun skal velge arbeidsplass er at *det ser ut som om hun kommer til å trives der, trivsel har for henne utrolig mye å si* (4-3) Hun er i tillegg opptatt av å kunne *utvikle seg, med god oppfølging fra arbeidsgiveren* (4-3).

Både det å trives på jobben og det å få god oppfølging fra arbeidsgiver er tidligere i teoridelen trukket frem som typiske feminine ønsker; hovedfokuset dreier seg om at arbeidsplassen skal være et sted hvor man kan føle seg "hjemme" og komfortabel. Vi oppfattet også informanten som til dels teknisk interessert, men vi vektlegger ikke dette i like stor grad, da vi må ta i betraktning at alle ingeniører har en viss teknisk interesse.

Den andre studenten vi intervjuet, en mann, sier at han *vil jobbe i et lite firma hvor han får varierte arbeidsoppgaver og kan få mer ansvar enn i større bedrifter* (5-1). Han påpeker at han *vil jobbe med noe som gir mening, og vil velge bistand over profittbedrifter*. Han uttrykte også et *ønske om å jobbe med utvikling innenfor bistand* (5-2) (5-3).

Det å få varierte arbeidsoppgaver tolkes som at han vil bruke den kompetansen han har tilegnet seg gjennom studiene best mulig. Ønsket om ansvar er utelukkende maskulint, og det å få brukt kompetansen man innehar er teknisk orientert. Likevel nevner denne informanten at en av hans viktigste "krav" er at han ønsker å jobbe med noe som føles meningsfylt, og som er knyttet til bistand; dette ønsket og fokus på etikk er tidligere i oppgaven klassifisert som feminint. I begynnelsen av intervjuet vektla informanten maskuline verdier og egenskaper, men i løpet av intervjuet endret dette seg til å dreie seg om mer feminine faktorer og egenskaper.

Den tredje studenten sier at han *blir motivert av tanken på å komme på en løsning som ikke finnes allerede; han vil være med på hele prosessen fra start og til slutt se at det fungerer* (6-1). Han *ønsker å arbeide i en mindre bedrift med bredere erfaring, slik at han får jobbet med flere forskjellige ting* (6-2). Det han trekker frem som kanskje noe av det viktigste og det han setter mest pris på er dynamikken på arbeidsplassen; han *ønsker en god holdning mellom de ansatte, at alle har lyst til å jobbe og gjøre en forandring og at alle er motiverte og positive* (6-4).

Denne informantens svar er i tråd med den generelle ingeniøren som blir motivert av det tekniske aspektet ved jobben; han ønsker å utvikle noe som ikke allerede finnes, og han vil være involvert i hele prosessen. I tillegg ønsket han også bred erfaring, og på denne måten få brukt kompetansen sin. Dette stemmer godt med inntrykket vi fikk av denne informanten; det virket som om han hadde god innsikt i hva han kunne forvente når han kom ut i arbeidslivet, han var realistisk og fremstod som meget teknisk interessert. Men også denne informanten svarer at han setter pris på typiske feminine faktorer; han ønsker at det skal være god stemning blant de ansatte, noe vi har tolket som et godt arbeidsmiljø. Hittil er det dermed vanskelig å generalisere, da alle studentinformantene har svart inkonsekvent i forhold til én bestemt kjønnskarakteristikk.

Når vi så spurte studentene om det var noen av disse kriteriene som var så viktige at de ville takket nei til en jobb, forteller den første studentinformanten vår at hun *ville takket nei dersom det ikke var godt arbeidsmiljø og at hun fikk relevante arbeidsoppgaver*. Hun mener hun *kan gjøre dette på grunn av den utdanningen hun har, men at dersom hun hadde hatt en annen, mindre ettertraktet utdanning ville hun ikke hatt de samme, strenge kravene* (4-7). Hun understreker dermed det vi konkluderte med i avsnittet over; hun vektlegger feminine faktorer og ønsker.

Den andre studentinformanten mener det avhenger av hvor mange tilbud han får. Han er likevel klar på at *han ikke ville ha gått inn i en bransje som for eksempel utvikler miner, da dette er uetisk for ham* (5-12) (5-4). Vi har tidligere klassifisert det å være opptatt av etikk som en feminin egenskap. Denne informanten forteller at etikk er den eneste faktoren som kunne fått han til å takke nei til en jobb, så vi mener derfor at etikk står sterkt hos denne informanten.

Den tredje studentinformanten sier at *det å ha varierte oppgaver er avgjørende for ham, og at han ville takket nei til tilbud hvor dette ikke var en mulighet*. Han *ville også takket nei til et tilbud dersom han hadde hørt negative erfaringer fra ansatte* (6-6) (6-7) (6-8). Også denne informanten er konsekvent med det han listet opp som sine generelle preferanser; han står på det at han ville ha takket nei til en jobb dersom det var misnøye mellom de ansatte og dersom arbeidsoppgavene ikke stemte overens med hans ønske.

Kort oppsummert er studentinformant én opptatt av en kombinasjon mellom feminine og tekniske faktorer, studentinformant to vektlegger både maskuline, feminine og tekniske faktorer, mens den tredje studentinformanten trekker frem tekniske og feminine faktorer.



Vi ba også traineeinformantene fortelle om sine preferanser ved valg av arbeidsplass. Vi ville stille dette spørsmålet før vi begynte å snakke om de faktorene vi hadde listet opp på forhånd, for å hindre at informantene svarte uten å tenke seg om, og dermed kopierte "våre" faktorer.

Hos traineene ser vi at to av tre mente at *lokasjon er viktig* (1-1) (2-4). To av tre svarer også at *det sosiale, eller arbeidsmiljøet, er viktig* (2-5) (3-3). Ellers spriker preferansene veldig; de lister opp faktorer som viktigheten av å ha internasjonale kunder og operere i et internasjonalt marked, merkenavn, infrastruktur i området rundt bedriften, etikk, lokasjon og meningsfylt arbeid som de umiddelbare preferansene, eller kravene, de satt til arbeidsgiver og bedriften. Vi ser her at to av kandidatene, én mann og én kvinne, har svart mer etter et feminint mønster; de vektlegger viktigheten av trivsel, etikk, meningsfylte arbeidsoppgaver, ufaglig orienterte faktorer og at de selv synes det er praktisk med tanke på lokasjon og avstanden til hjemmet. (2-5) (3-3) (3-2) (3-5) (2-4).

Dette samsvarer med det inntrykket vi fikk av informantene; begge to fremsto som teknisk interesserte og som opptatte av trivsel og egen "velvære" på arbeidet. Ingen av dem hadde sterke, utpregede ønsker om å lede andre, klatre i bedriften eller andre maskuline trekk.

Den første informanten derimot, vektlegger faktorer som er mer maskuline; han forteller om viktigheten av det å kunne prøve seg i utlandet, å jobbe med internasjonale kunder i et internasjonalt marked og merkenavnet. Han har tidligere *takket nei til andre jobber som kun har virksomhet i Norge* (1-2) (1-3) (1-4). Han sier videre at han *ser på seg selv som ambisiøs, han vil opp og frem, og dette blir morsommere på en større arena* (1-14).

Dette stemmer meget godt overens med den oppfatningen vi fikk av informanten. Han fremsto som svært selvsikker, trygg på sin egen kompetanse, ambisiøs og som en som likte å fortelle om jobben og utdanning sin. Når intervjuet var over tok han oss med på en rundtur i bedriften, hvor han snakket meget engasjert om produkter og tjenester ABB tilbyr. Han var også den informanten som snakket mest "på egenhånd". Han sier også at han ble solgt inn med gode karriereambisjoner i ABB, og mener at industrikarrieren han har muligheten til å opparbeide seg i ABB medfører påvirkning og "makt" (1-15).

Informanten fremstår som en ledertype og dette inntrykket passer godt med hans "ønske" om å oppnå påvirkningskraft og makt. Etter at informanten begynte å jobbe har hans oppfatning av hvordan han skal nå målene sine blitt klarere, og han mottar coaching for å oppnå disse (1-16) (1-17). Alle disse faktorene er stereotypisk maskuline, han har karriereambisjoner, han er ambisiøs og vil opp og frem i selskapet og nevner både makt og påvirkning.

Allerede nå kan vi se at informantene består av to forskjellige personlighetstyper, uavhengig av kjønn; traineeinformant én vektlegger utelukkende maskuline faktorer, traineeinformant to trekker frem tekniske og feminine faktorer, mens den tredje traineeinformanten er utelukkende feminin.

I artikkelen "Exploring the moderating effect of gender in the relationship between individuals' aspirations and career success among engineers in Peru" (Dolan m.fl. 2011) sier forfatteren at de er viktig å forstå kjønnsforskjellene når det gjelder karriere. Han sier videre at kvinner tradisjonelt vektlegger de indre aspektene ved jobbene sine, mens menn vektlegger de ytre aspektene, og har høyere ambisjoner når det kommer til suksess enn det kvinner har. Vi ville finne ut om denne svært enkle stereotypen stemte blant våre informanter, men vi erfarte tidlig at det vil være gunstig å kategorisere ikke etter kjønn, men etter feminine eller maskuline trekk, uavhengig av kjønn. I artikkelen defineres kvinnene som følsomme i forhold til etisk dømmekraft, de er opptatt av balanse mellom fritid og jobb, sikkerhet i forhold til jobben og familie.

Når det er snakk om ytre belønninger kan det se ut som kvinner verdsetter ting som stabilitet, fleksitid, valg av arbeidstimer og opplæring, mer enn menn. Dette kan ha noe med at en stor andel kvinner fortsatt har mye ansvar når det kommer til barn. Når det gjaldt barnefamilier var det et større behov for arbeidsfordeler, muligheter for opprykk, god lønn, sikker jobb, fleksitid og valg av arbeidstimer (John Sutherland, (2012). Kvinner ser ut til å i større grad ønske og ha et godt forhold til sjefen, arbeid de liker, godt arbeidsmiljø og vennlige mennesker rundt seg. Mennene hadde derimot et større behov for å bruke mer av egenskapene de innehadde (John Sutherland 2012).

Det er tidligere blitt hevdet at noen yrker er mer feminine eller maskuline enn andre. Helse- og sosialfagsarbeider har ofte blitt tillagt feminine karakteristikk som pleiende, medfølelse, stor grad av sympati, hjelpsomme, varme og sensitive, mens typiske "businessyrker" innehar maskuline trekk; aggresjon, konkurransepreget, utavhengige og selvstendige, risikosøkende, dominerende og analytiske. Dette viser seg imidlertid å være delvis feil. "Regelen" er at kvinner gjør og handler som andre kvinner, mens menn handler som andre menn, uavhengig av valg av yrke (Nordhaug m.fl., 2010).

### 4.3 Drøfting av funn 2 – Viktigheten av lønn og materielle goder

Når det kommer til lønn er alle studentene enige i at det er viktig, men at de ikke vektlegger det i spesielt stor grad.

Den første studentinformanten sier at *hun vet at hun er ettertraktet, og at det derfor er aktuelt å kreve litt mer og sammenligne flere tilbud* (4-8). Dette var det nærmeste vi kom et svar som indikerte at informantene var opptatt av lønn, men hun var likevel avslappet til det.

Studentinformant nummer to sier at *lønn ikke er viktig innenfor de lønnsrammene som er aktuelle, og hvis han skulle havne i en situasjon der en arbeidsgiver tilbyr et par titusener mer enn en annen, ville han heller vektlagt trivsel og arbeidsoppgaver* (5-13). Han mener også at materielle goder ikke er viktig, og at det ikke er avgjørende (5-23).

Den tredje studentinformanten sier at *det til en viss grad er viktig, men ikke det viktigste, så lenge det ligger på gjennomsnittet. Han ville kun vektlagt materielle goder hvis han sto mellom to like arbeidsgivere* (6-14) (6-15).

Ingen av svarene indikerer utpregede feminine eller maskuline egenskaper hos studentinformantene, og vi har derfor valgt å klassifisere disse svarene som nøytrale.

Alle traineeinformantene mener også at lønn ikke spiller noen stor rolle (1-21) (2-14) (3-7).

Den andre informantene mener at han *vil få en god og rettferdig lønn, da han er svært ettertraktet i arbeidsmarkedet, og legger derfor ikke spesiell vekt på dette* (2-15).

En av informantene legger imidlertid til at *lønn har blitt viktigere etter hvert som hun har fått arbeidserfaring, da dette er den måten innsats og kunnskap blir målt på* (3-7).

Denne informanten var den eneste som svarte at lønn faktisk spiller en rolle, dog ikke pengemessig. I oppgavens teoridel har vi nevnt at kvinner tradisjonelt sett har vært mer opptatt av

***”Jeg valgte ikke tilbud på grunn av lønn, men når man har jobbet en stund er det sånn innsats og kunnskap blir målt, så da blir det en faktor som spiller inn, en slags verdsettelse for den jobben du gjør”.***

lønn enn det menn har vært, og vi spekulerte i om dette kan være et resultat av kvinners historiske lønnsnivåer; kvinner er mer opptatt av lønn fordi det ikke har vært en selvfølge at de får samme lønn som menn. Er dette tilfellet, stemmer det godt overens med det faktum at det kun er en kvinnelig informant som har sagt at lønn spiller noen rolle ved valg av arbeidsplass. Informanten sier imidlertid at hun er opptatt av lønn fordi det er en indikator på

arbeidsgivers tilfredsstillelse av det arbeidet hun utfører. Uten å kunne forankre det teoretisk, er det en "kjent" sak at jenter og kvinner som regel trenger med bekreftelse og oppbacking enn det menn gjør, og at det kanskje er derfor informantene ønsker denne formen for feedback. Informantene påpekte det samme under intervjuet (3-24).

Vi har derfor valgt å klassifisere dette konkrete tilfellet av ønske om lønn som feminint, men traineeinformanten er likevel relativt nøytral i forhold til lønn.

***”Jenter trenger mer backing. Hvis det står minimum fem års erfaring på en stilling, så søker ingen jenter som ikke har minst fem års erfaring, mens en mann kan søke selv om han bare har to”.***

En annen indikator på at lønn ikke betyr så mye for traineeinformantene våre, er at alle tre har valgt å gå inn i traineeprogrammet, noe som innebærer "beskjedne" lønnsnivåer i forhold til en vanlig ingeniøransatt (1-22) (2-14). Den første informantene sier at han *får igjen for det senere* (1-23).

Vi kan dermed ikke klassifisere svarene til traineeinformant én og to som verken feminine eller maskuline, da begge informantene var nøytrale i forhold til lønn; det var viktig, men ikke viktigst, og de tenkte egentlig ikke så mye på det å få høyest mulig lønn.

Når det gjelder materielle goder har traineeinformantene et nøytralt forhold også til dette. Den første informantene, en mann, sier at han *visste han kom til og få PC og mobiltelefon, men at det ikke var utslagsgivende. Likevel ville han blitt skuffet om han ikke fikk det* (1-34).

Den andre informantene, også en mann, sier at det *ikke er avgjørende, men en fordel* (2-25). Informant nummer tre, en kvinne, synes ikke materielle goder er viktig; hun *fokuserer heller på pensjonsordninger* (3-16). I fare for å overtolke det informantene sier, så kan det kanskje ligge en forskjell også i disse utsagnene. Som påpekt i teoridelen er kvinner mer opptatt av sikkerhet og stabilitet ved en jobb, og det er kanskje derfor den kvinnelige informantene er den eneste som nevner pensjonsordninger, eller fremtidig sikkerhet. Vi vil likevel klassifisere hennes svar, slik som med de to andres, som nøytralt.

Det manglende fokuset på materielle goder kan ses i sammenheng med informantenes syn på lønn; det virker som om det ikke er lønn eller andre kompensasjoner som driver informantene. Denne antagelsen støttes opp under av en artikkel publisert i Aftenposten 5. mai (De Rosa, 2013). Artikkelen bygger på en undersøkelse der 7000 studenter deltok, hvor studentene ble

bedt om å rangere de viktigste egenskapene til den bedriften de ønsket å arbeide i. Fjorårets undersøkelse viste at det viktigste for studentene i forbindelse med jobbgoder, var det å kunne arbeide med produkter og tjenester av høy kvalitet, å kunne ha en god balanse mellom jobb og fritid og det å ha spennende arbeidsoppgaver. Lønn ble ikke nevnt, og rådgiver innen merkevarebygging Hans Petter Stub sier at dagens unge og studenter vil noe mer enn å tjene penger. Han sier at studentene baserer beslutningene sine på følelser, ikke det rasjonelle som lønn eller andre goder. En av studentene som ble intervjuet i avisartikkelen bekrefter denne teorien; han sier at han blir stolt når han jobber på prosjekter som trekkes frem i media, og at lønn ikke er så viktig.

#### **4.4 Drøfting av funn 3 – Viktigheten av lokasjon**

Lokalisering er en av de faktorene hvor alle tre traineeinformantene er enige. De mener alle at *lokasjon er viktig, eller veldig viktig, og begrunner dette med reisetid og praktiske årsaker* (1-24) (2-16) (3-9). En av informantene, en mann, sier at det kanskje er den viktigste faktoren for han (2-16).

Alle studentene er også enige i at lokasjon er viktig. Den første studentinformanten sier at *det er viktig, og at hun vet om flere som er villige til å gå ned i lønn på grunn av bedre lokasjon* (4-9). Den andre studentinformanten sier at *det er viktig, men at både han og kona hans har lyst til å flytte på seg etter hvert* (5-15). Den tredje studentinformanten sier at *det er viktig, fordi han har en sønn, og han vil derfor ikke jobbe for langt unna familien, med mindre det er snakk om on-and-off med mye fritid mellom utsendelser* (6-17).

Akkurat denne faktoren er vanskelig å klassifisere som enten feminin eller maskulin, den går mer på det praktiske ved jobben og at informantene ikke vil bruke for mye tid til å komme seg på jobb, og vi klassifiserer dermed svarene som nøytrale. Den siste studentinformanten sier derimot at lokasjon er viktig for han på grunn av nærhet til hjem og familie, og dette er det vi kommer nærmest et feminint svar.

## 4.5 Drøfting av funn 4 – Viktigheten av å ha interessante og varierte arbeidsoppgaver

Den andre studentinformanten sier at *interessante og varierte arbeidsoppgaver er veldig viktig, hvis ikke ville han gått fort lei*. Når vi spør om han kunne tenke seg en bedre betalt jobb, mot at arbeidsoppgavene var "kjedelige" og ikke fullt så relevante for han, svarer han at han ikke ville gjort det, da han ikke setter lønn så høyt (5-16) (5-17).

Den tredje studentinformanten sier at *det ikke vil være viktig for han i begynnelsen, men at det etter et år eller to vil være viktigere, for å holde på motivasjonen* (6-18).

Her svarer begge informantene i tråd med den generelle ingeniøren som er opptatt av det tekniske aspektet ved jobben sin; de vil utvikle seg og ha relevante arbeidsoppgaver.

Alle de tre traineene sier også at interessante og relevante arbeidsoppgaver er viktig; én av informantene, en kvinne, sier dette er blant hennes to viktigste kriterier, og at det er veldig viktig (3-10). Også denne informanten er derfor klassifisert som teknisk interessert.

Den første traineeinformanten vår sier at **det er viktig med interessante og relevante arbeidsoppgaver fordi han da får lov til å være med på ting. Han synes det er kult å være med på møter som folk på hans alder som regel ikke får lov til å være med på** (1-26) (1-27).

Denne informanten var svært opptatt av å kunne få bli med på ting som gjorde at han fikk gode kontakter. Vi tolket hans fremtoning og det han sa som at han så på relevante og spennende arbeidsoppgaver

***”Det er viktig, det å få lov til å være med på ting. Synes det er kult å få være med på møter som folk på min alder som regel ikke får lov til å være med på. Selv om man ikke har så stor påvirkning på disse møtene, er man i hvert fall med. Det er morsomt å være med de gutta som bestemmer, man får gode kontakter”***

som viktig for å kunne oppnå noe i form av kontakter og "status"; det å bli lagt merke til av andre høyere opp i bedriften, og mener derfor at svarene var utelukkende maskuline.

Den andre informanten mener at det er viktig, men at man aldri kan vite på forhånd om lovnaden om interessante og relevante arbeidsoppgaver stemmer. Han mener derfor at *interessante og relevante arbeidsoppgaver er viktigere for å bli i jobben, enn å bli tiltrukket av bedriften* (2-17) (2-18).

***”Viktig, men... Når man søker jobb første gang kommer alle til deg å sier at vi lover deg at vi har kjempeinteressante arbeidsoppgaver, og da skal få utfolde deg og så videre. Enten så har alle det, ellers så er det noen som lyver, men det kan jeg ikke vite på forhånd”***

Dette utsagnet er vanskelig å klassifisere, da informanten sier at interessante og relevante arbeidsoppgaver er viktig, men at han likevel ikke tillegger dette noen særlig vekt når han faktisk søker på jobber; han vet jo ikke om det stemmer. Selv om han ikke mener at dette er et absolutt krav, vil vi likevel påstå at informanten er teknisk orientert og er opptatt av at han får arbeidsoppgaver som utfordrer han teknisk.

#### **4.6 Drøfting av funn 5 – Viktigheten av mulighet for videreutdanning, karriereutvikling, forfremmelse og det å lede andre**

Den første traineeinformanten vår sier enkelt og greit at *alle faktorene er viktige*, og utdyper ikke noe spesielt (1-29) (1-30) (1-31) . Han har tidligere i intervjuet sagt at han vil ”opp og frem” (1-14), og vi konkluderer med at faktorene er viktige for han av den grunn. Informantens svar blir derfor klassifisert som en kombinasjon av nøytral og maskulin; han sa ikke konkret at det er av typiske maskuline grunner han synes disse faktorene er viktige, men ut i fra det han sa tidligere i intervjuet virker det om det er akkurat disse maskuline egenskapene som er drivkraften bak det meste han foretar seg i jobbsammenheng.

De to andre informantene, én kvinne og én mann, ser på disse faktorene mer som en mulighet til å utvikle seg; de er mest fokusert på det å få faglig påfyll og utvikle seg faglig og teknisk (2-20) (3-11) (3-12) (3-13) (2-31). Begge sier at *det ikke er viktig med videreutdanning i ordets betydning, men heller en jevn utvikling i bedriften*.

Den tredje informanten vår, en kvinne, sier at *hun fokuserer mest på teknisk utvikling, og at det er mulig å jobbe seg oppover teknisk* (3-13).

Den andre informanten, en mann, sier at *han vil gjøre ferdig traineeprogrammet først, for deretter å finne ut hvordan veien videre blir. Han ønsker imidlertid en mer sentral stilling, men er mest opptatt av ny kunnskap og variasjon i arbeidet* (2-21) (2-27).

Disse to informantene svarer igjen i tråd med den generelle ingeniøren som er fokusert på det tekniske, de nevner ikke noe annet enn faglige aspekter ved videreutdanning, karriereutvikling og forfremmelse.

Ingen av studentinformantene mener at videreutdanning er avgjørende. Studentinformant én sier at hun syns *det er greit, slik at hun får mulighet til å bli noe annet enn juniorkonsulent* (4-11) (4-13). Den andre studentinformanten sier at *hvis han trives godt på det nivået han er, så har han ikke noe behov for å klatre og klatre i bedriften*. Han mener at han selv ikke er noen ekstrem karrierejeger eller ledertype, og det er derfor ikke så viktig med mulighet til å lede andre akkurat nå, men påpeker at det kan hende det blir aktuelt senere i karrieren (5-18) (5-19) (5-20). Den tredje studentinformanten sier at *han ikke har tenkt så mye på videreutdanning, og at han ikke tror han vil videreutdanne seg etter hvert*. Han forteller videre at han har en sønn, og at det derfor begynner å "haste" litt med å bli ferdig med skole (6-19). Muligheten til forfremmelse ser han på som ganske viktig, og at han vil se etter dette hos en bedrift, da han ønsker flere muligheter i bedriften (6-20). Det er heller ikke avgjørende å kunne lede andre akkurat nå, men at han kanskje kunne tenke seg det etter hvert (6-21). De to første studentinformantene klassifiseres som nøytrale, mens den tredje klassifiseres som en kombinasjon av nøytral og maskulin, da han mener at forfremmelse er viktig og at han vil se etter denne muligheten hos en arbeidsgiver.

I en artikkel av Nordhaug m.fl. (2010) peker artikkelforfatterene på at mange ingeniører foretrekker frihet til å utvikle og dyrke sine tekniske interesser og å bruke sin tekniske kompetanse, enn det å ta på seg ledelsesansvar. To av informantene svarer i tråd med dette; de vektlegger personlig og teknisk utvikling fremfor det å lede andre. I artikkelen sies det videre at disse ingeniørene blir motivert av muligheten til å tilegne seg et godt rykte innenfor sitt fagfelt. Den første informantene svarer derimot at han har ambisjoner om å klatre i bedriften, og det å lede andre. Artikkelen peker også på at disse ingeniørene finnes; de streber heller etter å klatre i gradene, å bevege seg oppover i organisasjonen og er opptatt av å utvikle sin organisasjonsmessige identitet.



## 4.7 Drøfting av funn 6 – Viktigheten av å kunne jobbe internasjonalt

Når det kommer til det å kunne jobbe internasjonalt følte vi som intervjuere at det var klare skiller mellom traineeinformantene. Mens den første informant sa at det var viktig (1-32), og fortalte ivrig om sine planer om å jobbe seks måneder på ABBs hovedkontor i Zürich og alle mulighetene dette medfører (1-2), var den andre informant vagere i sin forklaring. Han sier først og fremst at det ikke er avgjørende, og fortsetter med å fortelle at han ikke har planer om det. Han opplyser om at man egentlig skal ha en utenlandsperiode i løpet av traineeprogrammet, men at han av "diverse grunner" ikke har gjort det (2-22). Inntrykket vi fikk var at han ikke har lyst, da de andre informantene har snakket ivrig og engasjert om utenlandsopphold. Vår oppfattelse er at dette er en person som er mer opptatt av den tekniske delen av jobben sin; han vil ikke nødvendigvis "utvide horisonten" med tanke på sosiale muligheter et slikt opphold, på for eksempel hovedkontoret, innebærer, og ga klart uttrykk for at han heller ikke vil klatre i gradene i selskapet, i motsetning til det den første informant gjorde.

Den tredje informant er mer nøytral. Hun sier at *det er viktig, men fortsetter med at hun ikke ville takket nei til et jobbtilbud der dette ikke var noen mulighet*. Det kan hende at hun har fått denne innstillingen fordi hun allerede har reist mye i jobbsammenheng (3-14), i motsetning til de to andre.

## 4.8 Drøfting av funn 7 – Viktigheten av størrelsen på selskapet

Neste faktor vi spurte traineeinformantene om er viktigheten av størrelsen på selskapet. Den første informanten sier at *ABB godt kunne vært et mindre selskap, og fortsatt vært attraktive, og sier også her at selskapet ikke trenger å være globalt* (1-

***”ABB kunne fint vært mindre, og enda vært attraktive. Selskapet trenger ikke være kjempesvært, og det trenger ikke være globalt”***

33). Vi som intervjuere burde her spurt mer om hva han mente med dette, da han tidligere har uttalt at han synes det er viktig at ABB har internasjonale kunder og er rettet mot et internasjonalt marked (1-3). Vi har likevel valgt å tolke det som at han ikke hadde hatt noen i mot det hvis ABB kun var lokalisert i Norge, kontra dagens situasjon, hvor de er lokalisert i over 100 land.

Den andre informanten har ikke tatt noe standpunkt til denne faktoren, men sier at *han ikke opplever at han ”forsvinner” i et stort selskap som ABB* (2-23) (2-24).

Den tredje informanten sier at *hun synes størrelsen er veldig viktig, men at hun av og til tenker på hvordan det ville vært å jobbe i et mindre selskap, hvor du ser direkte resultater av innsatsen din*. Hun understreker likevel at det er flest fordeler ved å være i et stort firma (3-15).

Vi så for oss på forhånd at vi kanskje kunne ende opp med svar som indikerte at informantene var opptatt av egen status som følge av størrelsen på selskapet, og at vi derfor ville få maskuline svar, men dette skjedde ikke. Vi har derfor valgt å klassifisere traineenes svar som nøytrale.

Ingen av studentinformantene synes selskapets størrelse har noe å si, men studentinformant nummer tre sier *han har erfart tidligere at det er i de minste bedriftene man får flest interessante oppgaver, fordi de må bruke de ansatte på flere steder i bedriften* (6-23). Den andre studentinformanten sier enkelt og greit at *det ikke er viktig; han motiveres ikke av å klatre i bedrifter som for eksempel Statoil* (5-22). Den andre studentinformantens svar klassifiseres som nøytralt, mens den tredje studentinformanten klassifiseres som teknisk interessert.

## 4.9 Drøfting av funn 8 – Viktigheten av selskapets omdømme, profil og verdier

Når vi spurte om viktigheten av omdømme, profil og verdier hos selskapet, mente alle traineene at *det var svært viktig å jobbe for et selskap med verdier de kan stå for* (2-26) (3-17) (1-36). Informant nummer én sier at integritet er viktig, og at ABB fokuserer veldig på dette. Han sier videre at *det ikke er en avgjørende faktor for om han begynner hos en bedrift eller ikke, så lenge de ikke har et dårlig omdømme*. Han sier også at *omdømme for ren og fin business ikke er så nøye, så lenge det ikke er dårlig* (1-36). Den andre informanten kan fortelle at han er opptatt av at det bedriften står for er etisk riktig for ham. Han sier likevel at *det er svært få norske selskaper som havner på svartelisten hans, men at noen deler av Kongsberggruppen er uetisk for han og at han ikke kunne ha stått for det* (2-28) (2-29). Han understreker at det er viktig hvilken bransje bedriften jobber i, han kunne for eksempel ikke jobbet med missiler (2-12). Den tredje informanten sier at *det er veldig viktig for henne at firmaet følger de retningslinjer de har, og at etikk er viktig* (3-17). Hun kunne heller ikke tenke seg å jobbe i Kongsberggruppen (3-2). De to siste informantene nevner etikk, og vektlegger dette i en arbeidssituasjon. Det er tidligere nevnt at kvinner som regel er mer opptatt av etikk enn det menn er, og selv om den første informanten ikke nevnte etikk spesifikt, mener vi likevel at alle tre informantene er opptatt av at de kan stå inne for den jobben de gjør, basert på etikk. Likevel har vi valgt å klassifisere den første traineeinformantens svar som nøytralt. Dette fordi han mener at omdømme ikke betyr så mye for han, så lenge det ikke er dårlig. Han tar ikke et like sterkt standpunkt til det med etikk som de to andre traineeinformantene gjør. De to andre traineeinformantene svarer i tråd med den feminine stereotypen, da de begge mener etikk er viktig.

Studentinformant nummer to mener at dette er avgjørende og betyr ganske mye. Han er spesielt opptatt av etikken rundt selskapet, og hva de produserer (5-24) (5-25). Den tredje informanten er først og fremst opptatt av hva slags rykte bedriften har, og hva ansatte mener om bedriften (6-26). Når det kommer til bedriftens syn på og situasjon i forhold til miljøet, mener den andre informanten at det ikke spiller noen stor rolle, så lenge de ikke er noen miljøverstinger (5-26). Den tredje informanten mener at det ofte er et overdrevent fokus på miljø, og at han ikke tenker så mye på det så lenge det ikke går ut over medmennesker (6-24). Vi har på bakgrunn av dette valgt å klassifisere den andre studentinformantens svar som

feminint, da han er svært opptatt av etikken rundt arbeidet han skal utføre, mens den tredje studentinformanten som nøytral. Dette fordi han ikke tenker så mye over det; han har en verken-eller-innstilling til omdømme og profil.

Viktigheten av både størrelse, profil og verdier kan sies å ha noe med vår identitet å gjøre. I en artikkel i Aftenposten 5. mai (De Rosa, 2013) sier Arne Kvalsvik, leder for analyseselskapet Evidente, at vi velger jobb på samme måte som når vi kjøper andre identitetsskapende produkter; studentene som var med i undersøkelsen artikkelen er basert på blir bombardert med bedriftspresentasjoner gjennom studietiden, og den bedriften som til slutt skiller seg ut tilbyr et "image", spiller på følelser og kommuniserer en personlighet som appellerer til søkeren. I en annen studie (Dolan m. fl. 2011) sier forfatteren at karrierene våre har blitt viktigere for oss de siste årene, og at livene våre sentreres rundt jobb. Jobb er derfor en måte og uttrykke vår identitet og kreativitet på, så vel som status og tilgang på et sosialt nettverk.

#### 4.10 Drøfting av funn 9 – Viktigheten av flexitid og permisjonsordninger

Flexitid og permisjonsordninger var neste faktor vi ville prate med traineeinformantene om. Her sier den første informant at *han synes det er veldig greit med flexitid, men at det ikke er avgjørende for hvor han begynner å jobbe* (1-37). Han sier at *han ønsker flexitid fordi han vil jobbe mer enn 37,5 timer i uken, og at han derfor tar ut flexidager når han vil ha fri, i stedet for å bruke av feriedagene. Dette fordi det innebærer høyere lønn* (1-38). Han sier videre at *det er viktigere med penger og muligheter, enn god barnepermisjon, og at han ikke tenker noe på dette* (1-39). Informant nummer to sier at *han ikke har hørt om noen bedrift i hans bransje som ikke har flexitid, og at det derfor ville vært veldig negativt å jobbe et sted som ikke har det*. Han stiller seg derfor nøytral til det, og tar det som en selvfølge (2-30). Den tredje informant sier at *det er viktig med en godt tilrettelagt permisjonsordning når det kommer til sykdom, barn og permisjon til å gjøre andre ting for en periode* (3-18). Vi kan igjen se at informantene kan klassifiseres som "feminin" eller "maskulin". Den første informant sier at den eneste grunnen til at han synes det er fint med flexitid, er på grunn av pengemessige årsaker og det å kunne jobbe mye. Han er den eneste informant som vinkler flexitid på denne måten. Den tredje informant er strake motsetningen, og stereotypisk feminin. Vi hadde på forhånd trodd at det å være positiv til og sette flexitid og permisjons

Den første traineeinformant svarer utelukkende ut ifra et maskulint mønster. Den andre informant har vi klassifisert som nøytral, da han ikke hadde noen spesielle preferanser i forbindelse med flexitid og permisjonsordninger.

Den første studentinformant forteller at flexitid kan være greit og at hun ofte sitter hjemme å jobber, men at hun ikke har tenkt noe særlig over det med permisjon og barn, da hun gjerne vil ha en karriere (4-12). Den andre studentinformant er meget engasjert når vi snakker om flexitid. Han sier at han *nesten kunne valgt én jobb over en annen, kun på grunn av flexitid* (5-27) (5-28). Dette var det området informant ble mest engasjert, i motsetning til resten av intervjuet hvor han var veldig nølende, men svaret vi fikk virket naivt; han ønsket flexitid sterkt på bakgrunn av at han i tidligere arbeidssituasjoner har blitt veldig sliten av å måtte følge "normal" døgnrytme og arbeidstider (5-29). Han sier videre at han ikke har tenkt noe særlig på permisjonsordninger, selv om han snart skal bli far (5-8). Den tredje studentinformant vår mener at det er *veldig greit å få bestemme arbeidstiden selv, og at flexitid derfor er viktig*. Han mener også at *gode permisjonsordninger er viktig, fordi han har en sønn* (6-27) (6-28).

Den første studentinformanten nevner at hun ikke ønsker noen karriere, og at hun vil bruke eventuell flexitid i forbindelse med hjemmejobbing. Dette har vi valgt å klassifisere som maskuline ønsker, da den eneste grunnen hun oppgir som bakgrunn av ønske om flexitid er arbeid. Den andre studentinformantens svar har vi valgt å klassifisere som nøytralt. Han var riktignok veldig opptatt av flexitid, men ikke av spesielle feminine eller maskuline grunner, kun for egen "velvære". Den tredje informantens svarer i tråd med det vi tidligere har klassifisert som feminint; han ønsker en fleksibel arbeidstid han kan bestemme selv, samt at han tar hensyn til barnet sitt i forhold til permisjoner og flexitid.

## 4.11 Drøfting av funn 10 – Viktigheten av et godt arbeidsmiljø

Den siste faktoren vi spurte om var viktigheten av et godt arbeidsmiljø. Denne faktoren mente vi på forhånd ville være svært "avslørende" og generaliserende, da viktigheten av trivsel ofte ses på som et skille mellom kvinner og menn. Kvinner ser ut til å ønske et godt forhold til sjefen, arbeid de liker, godt arbeidsmiljø og vennlige mennesker rundt seg i større grad enn det menn gjør (John Sutherland, 2012).

Den første traineeinformanten sier at han *syns det er viktig, men at man ikke kan vite om det er et godt arbeidsmiljø på forhånd. Du ser de du skal jobbe for, men ikke de du skal jobbe med. Han visste på forhånd at det var et godt arbeidsmiljø i ABB, og påpeker at man heller slutter på grunn av dårlig arbeidsmiljø, enn at man ikke begynner* (1-40) (1-41). Traineeinformant nummer to er enig i denne påstanden, og sier at *alle bedrifter skryter av det på forhånd. Han har ingen tillit til bedrifter som sier dette, men forteller videre at han som regel får et inntrykk av arbeidsmiljøet på intervjuet* (2-32). Den tredje traineeinformanten vår sier at *arbeidsmiljø alltid har vært, og fortsatt er, viktig, og at hun setter pris på at det er et ungt miljø på arbeidsplassen* (3-3). Hun påpeker også det faktum at man ikke kan vite om miljøet er godt på forhånd, men at hun var trygg på at miljøet var godt hos ABB, da hun hadde hatt sommerjobb der tidligere (3-6). Hun avslutter med at det gode arbeidsmiljøet var den viktigste grunnen til at hun valgte ABB fremfor andre arbeidsgivere (3-6).

***"Arbeidsmiljø har alltid vært, og er fortsatt, viktig. Viktig at det er et ungt miljø. Jeg hadde jo hatt sommerjobb, og visste at jeg trivdes godt der, så det var den viktigste grunnen til at jeg valgte ABB fremfor andre jobber"***

Den første traineeinformantens svar har vi klassifisert som en kombinasjon mellom nøytralt og feminint; han mente ikke at trivsel var et "must" i en arbeidssituasjon, men påpeker likevel at det er viktig. Det samme gjelder traineeinformant nummer to, som også mener at et godt arbeidsmiljø er viktig, men at man ikke kan vite om det er godt på forhånd; han har dermed ikke noen forventninger om det før han begynner å jobbe. Den tredje informant mener at det gode miljøet var en av grunnene til at hun valgte den arbeidsplassen hun gjorde, og dette har vi klassifisert som en feminin faktor. Hun nevnte også usikkerheten angående arbeidsmiljø før man begynner, men hun uttrykte mye klarere enn de andre

traineeinformantene hvor viktig arbeidsmiljø var for henne. Vi mener derfor at hun har svart utelukkende feminint.

Den første studentinformanten mener også at arbeidsmiljø er meget viktig og har utrolig mye å si i en arbeidssituasjon (4-3). Også denne informantene svarte utelukkende feminint.



## 4.12 Drøfting av funn 11 – Informantenes viktigste faktorer

Til slutt i intervjuet ba vi informantene rangere de viktigste og minst viktigste faktorene. Den første traineeinformanten mener at *mulighetene internt i ABB i fremtiden, muligheten til å få jobber han har lyst på, samt press, både tids- og presentasjonspress*, er de viktigste faktorene for han (1-42). Traineeinformant nummer to sier at *lokalisering er den viktigste faktoren, etterfulgt av at han jobber i riktig bransje, det vil si at han har arbeidsoppgaver han trives med, og arbeidsmiljø*. Han påpeker at godt arbeidsmiljø er mer et kriterium for å bli i jobben, og at disse tre kriteriene kunne slått i hjel en deal (2-33) (2-34). Den siste traineeinformanten sier at *meningsfulle og morsomme arbeidsoppgaver er det viktigste, etterfulgt av sosialt nettverk på jobb, det vil si godt arbeidsmiljø, og økonomisk kompensasjon/lønn* (3-19). Vi ser her at den eneste informanten som mente at lønn var av de viktigste kriteriene, var en kvinne. Dette overrasket oss, da den første informanten vår var mye mer fokusert på penger, ”makt” og det å klatre i bedriften gjennom hele intervjuet. Vi tolker det likevel, på bakgrunn av det hun sa tidligere i intervjuet, som at den kvinnelige informanten ikke er opptatt av lønn for lønnen i seg selv, men som en måte å få bekreftelse på at bedriften verdsetter henne. Viktigheten av lønn går derfor ikke på ønsket om mye penger, men trygghet og anerkjennelse, og tolkes derfor som en feminin faktor.

Den første traineeinformanten har svart utelukkende maskulint på hva som er de viktigste faktorene for han; muligheter internt i selskapet, muligheten til å få jobber han ønsker og prestasjonspress. Den andre traineeinformanten svarer i tråd med den feminine stereotypien og den generelle ingeniøren som er opptatt av det tekniske aspektet; han ønsker arbeidsoppgaver han trives med og et godt arbeidsmiljø. Også den tredje traineeinformanten svarer i tråd med disse to klassifiseringene, men med mer fokus på det feminine. Hun ønsker morsomme og relevante arbeidsoppgaver, som vi tidligere har klassifisert som teknisk orientert, men ønsker også at disse skal være meningsfulle, noe som spiller på det feminine handlingsmønsteret.

Den første studenten svarte at *det å ha en sikker jobb, et godt arbeidsmiljø og varierte arbeidsoppgaver var det viktigste* (4-14). De to første faktorene er utelukkende feminine; et godt arbeidsmiljø, det vil si trivsel, er en av de viktigste faktorene for kvinner. Det å ha en sikker jobb er også en av de faktorene kvinner setter høyest. Når det kommer til varierte arbeidsoppgaver, er det som nevnt tidligere, i tråd med den generelle ingeniøren som motiveres av det tekniske og faglige.

Den andre studentinformanten mener at *flexitid og meningsfulle arbeidsoppgaver er de viktigste faktorene* (5-11). Flexitid er ikke direkte kategorisert som feminin eller maskulin, og kan etter vår mening tolkes på forskjellige måter, alt ettersom hva informanten oppga som bakgrunn for dette ønsket. Som vi så tidligere i oppgaven begrunnet den første traineeinformanten ønsket om flexitid med at han ønsket å jobbe mer, og tjene mer penger; dette har vi valgt å kategorisere som en maskulin egenskap. Denne informantens begrunnelse hadde derimot verken en feminin eller maskulin ”vinkling”. Det å ha meningsfulle arbeidsoppgaver har vi derimot valgt å klassifisere som en kombinasjon av feminin og teknisk orientert faktor.

Den siste studentinformantens viktigste faktorer var *samarbeid på arbeidsplassen og det å ha en god tone med de andre ansatte, variasjon i arbeidsoppgaver og en rettferdig lønn* (6-29). Et godt samarbeid kan videreføres til trivsel, og selv om vi i utgangspunktet har definert dette som en feminin faktor, tror vi, på bakgrunn av det informanten har sagt tidligere i oppgaven, at denne informanten heller vektlegger det faglige som kommer ut av et slikt samarbeid. En god tone med de andre har vi også valgt å tolke som trivsel; en feminin faktor. Variasjon av arbeidsoppgaver, samt en rettferdig lønn er definert som tekniske og maskuline faktorer. Informanten sa imidlertid tidligere i intervjuet at lønn er viktig, men *ikke* det viktigste, så lenge lønnen ligger på et rettferdig nivå (6-14). Vi velger derfor å konkludere med at informanten ikke blir drevet av lønn, men at det er en faktor som bør være til stede for at han velger en arbeidsplass fremfor en annen. Dette stemmer godt overens med det inntrykket vi fikk av informanten; han var utelukkende opptatt av det faglige og tekniske aspektet ved en jobb, men virket likevel målrettet, arbeidsom og flink, og det vil derfor være naturlig at han forventer og ønsker et visst lønnsnivå.

#### **4.13 Drøftingen av funn 12 – Informantenes minst viktige faktorer**

Vi ba også informantene fortelle om de minst viktigste faktorene når de skal velge arbeidsplass. Tre av informantene, to traineer og én student, klarte ikke å gjøre dette på stående fot, men den tredje traineeinformanten kunne fortelle at *materielle goder og størrelsen på selskapet var det som betydde minst for henne* (3-20). Også den kvinnelige studenten mente at *størrelsen på selskapet og materielle goder var det minst viktige for henne, og legger til at også det å kunne jobbe internasjonalt ikke appellerer til henne* (4-10). Den tredje studentinformanten, en mann, mente også at materielle goder ikke spilte noen rolle for han ved valg av arbeidsplass, samt muligheten for å kunne ta videreutdanning (6-30).

## 4.14 Tolkning og sammendrag av funn

I kapitlene over har vi oppsummert det informantene har sagt i intervjuene, i tillegg til den oppfatningen vi fikk av informantene. Vi har plassert de ulike utsagnene og faktorene i kategorier; feminin, maskulin, teknisk orientert eller nøytral.

I tabellen under har vi ført opp hvert tema, informant og klassifiseringen av svarene.

	Trainee 1	Trainee 2	Trainee 3	Student 1	Student 2	Student 3
Generelle preferanser	Maskulin	Feminin Teknisk	Feminin	Feminin Teknisk	Maskulin, feminin, teknisk	Teknisk Feminin
Lønn	Nøytral	Nøytral	Nøytral (feminin)	Nøytral	Nøytral	Nøytral
Materielle goder	Nøytral	Nøytral	Nøytral	Nøytral	Nøytral	Nøytral
Lokasjon	Nøytral, viktig	Nøytral, viktig	Nøytral, viktig	Nøytral, viktig	Nøytral, viktig	Nøytral, feminin
Arbeidsoppgaver	Maskulin	Teknisk	Teknisk		Teknisk	Teknisk
Videreutdanning	Nøytral, viktig	Teknisk	Teknisk		Nøytral	Nøytral
Karriereutvikling	Nøytral, viktig (maskulin)	Teknisk	Teknisk	Nøytral	Nøytral	Nøytral
Lede andre	Nøytral, viktig (maskulin)	Teknisk	Teknisk		Nøytral, uviktig	Nøytral, uviktig
Forfremmelse	Nøytral, viktig (maskulin)					Nøytral, viktig (maskulin)
Jobbe internasjonalt	Maskulin	Teknisk	Nøytral			
Størrelse på selskapet	Nøytral	Nøytral	Nøytral		Nøytral	Teknisk
Omdømme, profil, verdier	Nøytral (maskulin)	Feminin	Feminin		Feminin	Nøytral (maskulin)
Flexitid, permisjon	Maskulin	Nøytral	Feminin	Teknisk Maskulin	Nøytral	Feminin
Arbeidsmiljø	Feminin	Nøytral	Feminin	Feminin		
Viktigste faktorer	Maskulin	Teknisk Feminin	Teknisk Feminin	Feminin	Feminin Teknisk	Teknisk, feminin, maskulin

Det første vi spurte informantene om var deres generelle preferanser til en arbeidsplass. Her var det to informanter som skilte seg markant ut; mens de fleste informantene svarte i tråd med både feminine og maskuline faktorer, var det én som svarte utelukkende i tråd med maskuline faktorer og én som svarte utelukkende i tråd med feminine faktorer. Faktorene som gjør at informanten ble klassifisert som maskulin er at han er opptatt av merkenavnet til bedriften han jobber for, han er ambisiøs og han ønsker å jobbe med internasjonale kunder i et internasjonalt marked.

Vi hadde på forhånd trodd at man lett kunne skille mellom en feminin og en maskulin "type". Det viste seg imidlertid at denne utelukkende feminine eller maskuline typen ikke var så fremtredende som først antatt. Det var tilfeller hvor feminine eller maskuline svar dominerte, et eksempel på dette er kandidaten som kun fokuserte på karriere og klatring i bedriften.

*Jeg ble solgt inn med gode karriereambisjoner i ABB. Du kan få en industrikarriere, som gjør at du kan få ganske stor påvirkning, eller makt (1-15).*

Slike svar var det som i utgangspunktet gjorde at vi trodde det kunne finnes en ren, stereotypisk maskulin modell.

Hvis vi skal sammenfatte funnene vedrørende lønn er de i all hovedsak nøytrale. Det blir gjentatte ganger sagt at lønn ikke spiller noen spesielt stor rolle, fordi de i utgangspunktet har en relativt god grunnlønn. Dette i tillegg til at ingeniører tradisjonelt sett har hatt en god lønn, kan være en av grunnene til at dette ikke blir vektlagt i vesentlig grad. En av informantene sier at lønn som økonomisk verdi ikke betyr særlig mye, men at lønn som et parameter for å vurdere hvor mye bedriften verdsetter henne er mer relevant. Forventningen vi hadde på forhånd hadde kanskje vært at det ville være en variasjon mellom de som vektla viktigheten av lønn, og de som ikke gjorde det.

Det var flere områder hvor det var vanskelig å skille informantene, og både når det gjaldt lokasjon og materielle goder var det svært liten differanse. Lokasjon er noe man kanskje ville se på som utslagsgivende for de som har barn, og den tredje studenten begrunnet viktigheten av lokasjon med nettopp dette. Det er i forhold til henting og levering i barnehage, samt tiden man er bort fra familien på grunn av reisetid, at vi kan forstå denne betydningen. Det som er interessant er at kandidaten som mener dette er en mann, og at lokasjon sett i sammenheng med barn er klassifisert som en feminin faktor. Likevel har også to andre informanter uten barn oppgitt at lokasjon er en viktig faktor, men dette var på grunn av praktiske årsaker for dem selv; å slippe å stå i kø hver dag og nærhet til det område de ønsker å bo. Dette kan imidlertid ikke klassifiseres som verken maskulint eller feminint, og vi har derfor klassifisert dem som nøytrale.

Responser i forhold til materielle goder kan sees i sammenheng med lønn, og det kan være hensiktsmessig å reflektere over at de med god lønn også har muligheten til å kjøpe seg de materielle tingene de trenger selv. Materielle goder er derfor en av de faktorene som utgår når

det kommer til å klassifisere de ulike preferansene som er avgjørende for den maskuline og feminine stereotypen.

Når vi kom inn på tema om hvor viktig interessante og varierte arbeidsoppgaver var, var det hele fire informanter som hadde likt syn på hvor viktig det var; dette må sies å være relativt mange i forhold til utvalget. Alle fire snakket om at det var utrolig viktig å få utviklet seg faglig. Tidligere har vi klassifisert det å være teknisk interessert som en egen faktor, denne faktoren stiller seg nøytralt i forhold til det å definere forskjellen mellom maskuline og feminine stereotypier. Disse svarene sier derfor mest om at den faglige interessen er stor, og ønsket om å utvikle seg faglig i sitt arbeidet mer eller mindre er en felles preferanse hos de fleste. Det var derimot én som skilte seg noe ut, da han istedenfor å ville utvikle seg faglig, heller ville stige i gradene og øke mengden ansvar han hadde i bedriften. Denne maskuline faktoren passet godt med det inntrykket vi fikk av informanten og den måten han fremstod på, og styrket vår tro om at han kanskje dannet grunnlag for en maskulin stereotype.

Den samme kandidaten hadde tydelige maskuline trekk når det gjaldt karriereutvikling, forfremmelse og det å kunne lede andre. Det ble tydelig vektlagt at disse faktorene hadde spilt en rolle når han valgte jobb. Disse svarene satt i sammenheng og opp mot de andre informantens svar som indikerte faglig interesse, styrket inntrykket om at dette var en person som i hovedtrekk hadde en maskulin profil. Det var også en av kandidatene som vektla det å kunne få en forfremmelse, og disse to var de eneste som hadde maskuline preferanser i forhold til dette temaet. Noen kandidater uttrykte at dette spilte liten rolle, så lenge de hadde muligheten til å kunne jobbe seg oppover teknisk. De gjenværende informantene hadde ikke noe særlig tanker om det.

En av grunnene til at vi valgte å vektlegge det å jobbe internasjonalt som en faktor i denne sammenligningen var at ABB, hvor traineene kom fra, i stor skala driver med utenlandsarbeid. Det var ikke overraskende at studentene i liten grad hadde tatt stilling til dette. Traineene hadde derimot tatt standpunkt til utenlandsarbeid. Den som tidligere hadde svart utelukkende maskulint, vektla det å reise utenlands av sosiale grunner som å bygge nettverk og å kunne jobbe på hovedkontoret. Svarene han ga går i retning av å være maskuline, og det kan være fornuftig og koble dette opp mot hans karriereambisjoner. Den andre traineen hadde ikke vært utenlands enda, og det virket heller ikke som om han hadde noen spesifikke planer om dette. Som vi nevnte tidligere i analysen, virket det på oss som om

at han heller ønsket å bli i Norge, og utvikle seg teknisk i den jobben han har nå. Siden vi har valgt å klassifisere det tekniske som en nøytral faktor, er det derfor ikke mulig å klassifisere informanten som enten maskuline eller feminine.

Skal vi se bedriftens størrelse i sammenheng med preferanser, var den informasjonen som kom frem svært homogen i den grad at de fleste syntes at det ikke spilte noen spesielt stor rolle. Det var én informant som ga uttrykk for at størrelsen på selskapet har noe å si, fordi man i et større selskap har muligheten til å ha et større og bredere fagmiljø. Dette handler igjen om den tekniske delen av preferansekategoriseringen og bidrar ikke til bedre forståelse av fenomenet vi undersøker.

Et interessant skille som viste seg ved undersøkelsen av omdømme, profil og verdier var at vi både fikk feminine og maskuline svar. Det var hele tre respondenter som svarte på en måte som kan klassifiseres som feminint. Informant fem, en student, nevner at det betyr mye for han hva bedriften produserer. Det er en gjennomgående for alle informantene med feminine preferanser at de legger vekt på det etiske. De med maskuline trekk derimot, vektlegger at omdømme ikke betyr særlig mye, så lenge det er innenfor rimelighetens grenser. Respondent seks, en student, mener at det ofte er et overdrevent fokus på miljø, og at han ikke tenker så mye på det så lenge det ikke går ut over medmennesker (6-24) Vi kan igjen se at det er de samme respondentene som går igjen når det gjelder å ha maskuline preferanser. Informant en, en trainee, og informant seks, en student, har så langt utelukkende vært de med maskuline preferanser. Mens informant en så og si har svart utelukkende maskulint, har informant seks en mer uklar profil.

For å sammenfatte, kan det se ut som om den maskuline tilnærmingen i forhold til dette temaet er at omdømme, profil og verdier ikke spiller særlig stor rolle, og at det for de med feminine preferanser spiller en ganske stor rolle, basert på etikk. Skillet mellom de stereotypiene to er relativt tydelig når det gjelder dette tema.

Når vi skulle vurdere viktigheten av permisjonsordninger og flexitid, var vi i utgangspunktet forberedt på at kvinner skulle sette dette høyest; dette viste seg å være til dels feil. De kvinnelige informantenes svar spriket når det kom til dette tema; én hadde fokus på det feminine og én på det maskuline. Mens to av informantene forble nøytrale, som vil si at de ikke hadde tatt noen særlig stilling til det, var det også to informanter med maskuline preferanser og to med feminine preferanser. De som tok et feminint standpunkt til viktigheten

av permisjonsordninger og flexitid gjorde dette i forhold til en eventuell familiesituasjon. Mens én av de mannlige informantene allerede hadde barn, og så verdien av dette nå, så nevnte informant seks, en kvinne, at det også var i forbindelse med en mulig familiesituasjon at det ville spille stor rolle. Vi har valgt å se på ønsket om gode permisjonsordninger og flexitid i forbindelse med barn som en feminin faktor. Dette er fordi kvinner tradisjonelt sett har hatt mye ansvar når det kommer til barn. Den maskuline delen av det fokuserer mer på fleksibiliteten det gir i forhold til lønn, og selve arbeidet. Informant en sa ”at han ønsker flexitid fordi han vil jobbe mer enn 37,5 timer i uken, og at han derfor tar ut flexidager når han vil ha fri, i stedet for å bruke av feriedagene. Dette fordi det innebærer høyere lønn” (1-38). Igjen er det sånn at vår maskuline informant svarer i tråd med forventningene, mens respondent seks som tidligere kunne virke som en med maskuline preferanser, går i retning av det feminine. Vi ser dette i sammenheng med hans situasjon med barn, og det vil være relativt fornuftig å forvente at personer med barn har noe større behov for fleksibilitet når det gjelder arbeidet. Motsatsen er de som ga uttrykk for å ha fokus på jobb; de fokuserte i større grad på muligheten til å jobbe mer.

Det var når vi undersøkte arbeidsmiljø vi for første gang så et mønster bli brutt fra respondent en. Mens han tidligere hadde svart så og si utelukkende maskulint, var det interessant at han her vektla viktigheten av et godt arbeidsmiljø, noe som brøt med våre forventninger. Vi hadde kanskje forventet at en med svært maskuline preferanser ikke satt arbeidsmiljø særlig høyt, men det skal sies at arbeidsmiljø aldri kom opp som en av hans viktigste faktorer. I undersøkningen av arbeidsmiljø hadde hele fire informanter feminine preferanser. Det var også en av de faktorene flere av informantene nevnte som mest viktig. Det som kanskje er mer interessant er at veldig mange nevner at å vite hvor godt et arbeidsmiljø er på forhånd, kan være en stor utfordring. De påpeker at du ikke vet det før du begynner, og at alle bedrifter sier de har godt arbeidsmiljø. Likevel mener de arbeidsmiljø er viktig. Det vi kan se er at de som har fått innpass i bedriftene i form av for eksempel sommerjobb, var mye mer sikre på at deres fremtidige arbeidsplass hadde et godt arbeidsmiljø. Det kan se ut som om det er en bred enighet om at et godt arbeidsmiljø spiller en stor rolle, selv hos de med maskuline trekk og ansees som en svært viktig faktor.

I gjennomgangen av de faktorene informantene rangerte som mest og minst viktig, kunne vi se at hele fem informanter vektla en eller flere feminine faktorer som de mest viktige. Det er da mer eller mindre kun snakk om hvor viktig et godt arbeidsmiljø er ved valg av arbeidsplass, og det å ha et meningsfylt arbeid. Siden det her undersøkes hva som er viktigst,



er det interessant at alle, bortsett fra respondent en, setter feminine faktorer høyt. Hele fire av informantene våre er menn, og da tre av disse setter feminine faktorer høyt, kan det se ut som om at menn langt ifra kan generaliseres til å være stereotypisk maskuline. Kvinnene i utvalget hadde derimot ingen maskuline verdier blant de mest viktige, og selv om vi ikke kan klassifisere noen av dem som stereotypisk feminine, fremtrer de som mer like enn mennene. Det var utelukkende maskuline preferanser som ble nevnt av informant en når det kom til de viktigste faktorene; ting som tidspress og prestasjonspress ble løftet frem som utrolig viktige faktorer. Det at informanten utelukkende svarer maskulint når det kom til de viktigste faktorene er med på og styrke vår tro om at han kan være en mer eller mindre stereotypisk maskulin. Også det tekniske aspektet av arbeidet blir av fire informanter vektlagt som en av de viktigste faktorene; her er det gjerne muligheten for å utvikle seg faglig og det å ha interessante og relevante arbeidsoppgaver som scorer høyt.

Fordi vi har valgt å klassifisere det tekniske aspektet av preferansetematismen som nøytral i forhold til det maskuline og feminine, valgte vi å klassifisere det tekniske aspektet som en generell preferanse uansett type. Siden store deler av utvalget nevnte det tekniske aspektet ved preferanser i flere situasjoner, og fordi det er spesielt vektlagt når det gjelder de viktigste faktorene, er det viktig å forstå hva slags innvirkning det har for informantene ved valg av arbeidsplass.

Når det kom til å klassifisere de minst viktige faktorene, var det flere som ikke kom på noe spesielt, men det som gikk igjen var materielle goder.

For å oppsummere var det få som kunne klassifiseres som enten feminine eller maskuline stereotyper. Det var likevel én som vi mener kan kategoriseres som stereotypisk maskulin, da informant en ved nesten alle anledninger ga oss svar med et tydelig maskulint preg. Det som kjennetegnet denne stereotypiske maskuline var ting som et ønske om å bli leder, om makt, karrierestige og forfremmelse. Den tekniske delen av arbeidet var godt representert som en del av preferansene flere hadde til en potensiell arbeidsgiver; det tekniske aspektet av arbeidet omfattet gjerne varierte og interessante arbeideroppgaver, og det å utvikle seg faglig. Vi har valgt å se på dette som et område flere, på tvers av stereotyper, er opptatte av. Det ser for oss ut som det tekniske aspektet av en ingeniørs potensielle arbeidssituasjon spiller stor rolle, nesten uansett hvem du spør. Dette må sees i sammenheng med at ingeniøryrker er et teknisk fagområde, og at interessen derfor er tilstede i utgangspunktet. Selv om vi ikke fant noen "tradisjonelle" feminine stereotyper, var det flere som vektla feminine faktorer, både

menn og kvinner. Det som ble vektlagt når det kom til feminine faktorer og egenskaper var gjerne faktorer som vedrørte det etiske rundt arbeidet, muligheten for flexitid og permisjon og det å ha et godt arbeidsmiljø. Siden flere vektla feminine faktorer som de mest viktige, er det tydelig at det spiller en stor rolle i preferansene informantene hadde i forhold til en potensiell arbeidsgiver. Ingen av våre kvinnelige informanter satt maskuline faktorer som sine mest viktige, og det kan se ut som mennene hadde lettere for å velge feminine faktorer enn kvinnene hadde for å velge maskuline faktorer. Fordi utvalget vårt er så begrenset vil det være umulig for oss å trekke noen slutninger og generalisere når det kommer til dette, men studien og arbeidet indikerer at dette er tilfellet.

# **DEL V: AVSLUTNING**

## 5.0 Konklusjon

Etter å ha gjennomgått intervjuene og analysen av disse, samt sett på den informasjonen som har kommet frem, har det blitt tydeligere for oss at forventningene vi hadde om klare stereotypiske forskjeller, ikke er så fremtredende som vi først hadde trodd. Teorien ga tydelig uttrykk for at det ville være klare forskjeller mellom kvinner og menn når det gjaldt preferanser til arbeidsgiver. Vi fikk derimot et annet inntrykk, og gjennom arbeidet med datamaterialet har fått oss til tvile på om dette faktisk er tilfellet.

Det vi ser på bakgrunn av vår studie er at det finnes en viss forskjell mellom menn og kvinner. Det er likevel ikke sagt at kvinner vil svare i tråd med feminine faktorer, egenskaper og verdier. Det samme gjelder menn. Vi så imidlertid at det var en informant som hadde klare typisk maskuline preferanser, og dette styrket vår tro på at det finnes noen som mer lik stereotypiene. Likevel vektla flertallet av informantene en kombinasjon av tekniske, feminine og maskuline faktorer, uavhengig av kjønn.

Det vi kan si er at man ikke nødvendigvis kan rekruttere etter stereotypier, for å fylle stillinger som krever for eksempel maskuline egenskaper. Menn vektlegger ikke nødvendigvis kun maskuline faktorer og egenskaper, i samme grad som at kvinner ikke nødvendigvis mangler disse egenskapene. I tillegg må man ta hensyn til at flere også vektlegger tekniske og feminine faktorer, for eksempel interessante arbeidsoppgaver og arbeidsmiljø. Det derfor er nødvendig å forstå at individer er komplekse og at de ikke alltid vil følge et bestemt tankemønster.

Studien svarer likevel på hvilke preferanser som mange ser på som viktige; faglig og teknisk utvikling, godt arbeidsmiljø og muligheten for å kunne jobbe seg oppover i bedriften. Hvordan og hvor man retter rekrutteringsfokus bør derfor baseres på hvilke egenskaper som er ønskelige, og sette disse i sammenheng med preferansene arbeidstakeren har, uavhengig om kandidaten er kvinne eller mann; ønsker man en arbeidstaker med feminine preferanser og egenskaper på en arbeidsplass kan denne like gjerne være en mann. I vår studie så vi tydelig at i hvert fall noen menn svarer i tråd med den maskuline stereotypien. Om en kvinne kan fylle en posisjon hvor maskuline preferanser er ønskelig, eller å svare i tråd med den maskuline stereotypien, svarte ikke denne studien på og vi lar dette spørsmålet stå ubesvart. Dette kan være noe å forske videre på, med flere informanter og i større skala, da vi mener at

også dette spørsmålet bør bli besvart. Blir kvinner i mannsdominerte yrker tillagt for lite "kred"? Kan disse kvinnene fylle en "maskulin" posisjon i et selskap på samme måten som en mann kan?

Tilbake til problemstillingen; ingeniører ønsker først og fremst faglig og teknisk utvikling, godt arbeidsmiljø og muligheten for å kunne jobbe seg oppover i bedriften. Likevel er disse ønskene, og sammensetningen av dem, like komplekse som det mennesket er.

Vi stilte oss selv også følgende forskningsspørsmål: er kvinner mer lik den feminine stereotypen, er menn mer lik den maskuline stereotypen og hvordan stemmer kvinners preferanser overens med det tradisjonelle arbeidsmønsteret for kvinner.

Vi opplevde tilfeller der kvinner svarte feminint på et spørsmål, mens menn svarte maskulint. På en annen side opplevde vi også at menn svarte typisk feminint, og kvinner typisk maskulint, og vi kan dermed ikke fastslå at verken kvinner eller menn, med hundre prosent sikkerhet, faller innenfor "sin" stereotypi.

Vi ville også se på om kvinnenes svar var i tråd med kvinners tradisjonelle arbeidssituasjon; opptatt av barn og hjem, ønske om god lønn, ønske om redusert arbeidstid og lignende. Den ene kvinnen svarte at hun ønsket en god lønn og at hun satte pris på flexitid og gode permisjonsordninger. Likevel vil det være vanskelig å si at disse svarene var på bakgrunn av den arbeidssituasjonen kvinner har hatt historisk sett; informantens svar ble i stor grad også klassifisert som tekniske, og dette bryter med den tradisjonelle yrkesaktive kvinnen.

Vi vil påpeke at vi hadde svært få kvinnelige informanter, og at det derfor er umulig å generalisere. Det er mye mulig man ville fått et annet svar dersom studien hadde hatt flere informanter og fra flere yrkesgrupper.

Når det kommer til forskjeller mellom studenter og traineer, er det ingen tydelige indikasjoner på at de to gruppene skiller seg ut fra hverandre. Meningene til studentene er like forskjellige, sammensatte og komplekse, som hos traineene. Det er likevel noen forskjeller når det gjelder hvordan studentene svarer i forhold til traineene, men dette har kun med erfaring og gjøre, ikke innhold.

## 5.1 Forslag til videre forskning

Etter å ha arbeidet med studien over lang tid har vi gjort oss opp noen tanker om veien videre i forhold til temaet vi har forsket på. Studien vi har gjennomført er i så liten skala at funnene ikke kan tillegges særlig verdi når det kommer til å generalisere forholdene nasjonalt; denne studien tar kun for seg en svært liten gruppe. Det må derfor bredere forskning til, og vi ser gevinsten ved å gjennomføre en kvantitativ studie med flere informanter fra forskjellige bedrifter. Som sagt tidligere i konklusjonen, så gir denne oppgaven kun indikasjoner på at forholdene *kan* være slik som vi har beskrevet dem.

## 6.0 Litteraturliste

ABB. *Velkommen til ABB*. Lesedato: 2. mai 2013:

<http://www.abb.no/cawp/noabb068/200fb1780903c5b2c12574f70030de3e.aspx?v=91D6&leftdb=GLOBAL/NOABB/noabb068.nsf&e=no&leftmi=f6167292adcf78dec1256780003acad5>

De Rosa, Ida. 2013. *Image betyr mer enn lønn*. Aftenposten. 5. mai.

Dolan, Simon L., Alberto Bejarano og Shay Tzafrir. 2011. *Exploring the moderating effect of gender in the relationship between individuals' aspirations and career success among engineers in Peru*. Lesedato: 27. april 2013:

<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=65643366&site=ehost-live&scope=site>

Frankel, Robert, Joseph Tomkiewicz, Tope Adeyemi-Bello og Sagan Mariusz. 2006. *Gender differences in job orientation: the case of Poland*. Lesedato: 5. mars 2013:

<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=22226325&site=ehost-live&scope=site>

Hogue, Mary, Cathy L. Z. Dubois og Lee Fox-Cardamone. 2010. *Gender Differences in Pay Expectations: The Roles of Job Intention and Self-View*. Lesedato: 6. mars 2013:

<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=eric&AN=EJ882654&site=eds-live>

Johannessen, Asbjørn, Line Christoffersen og Per Arne Tufte. 2011. *Forskningsmetode for økonomisk-administrative fag*. 3. utg. Oslo: Abstrakt forlag.

Johannessen, Asbjørn, Per Arne Tufte og Line Christoffersen. 2010. *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode*. 4. utg. Oslo: Abstrakt forlag.

Kvale, Steinar og Svend Brinkmann. 2009. *Det kvalitative forskningsintervju*. 2. utg. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.

NAV. *Mobilitet i Europa*. Lesedato: 20. mai 2013:

[http://www.nav.no/NAV+EURES+mobilitet+i+Europa/\\_attachment/337303?\\_ts=13cf2914440&download=true](http://www.nav.no/NAV+EURES+mobilitet+i+Europa/_attachment/337303?_ts=13cf2914440&download=true)

Nordhaug, Odd, Paul Gooderham, Xian Zhang, Yali Liu og Gunn Elisabeth Birkelund. 2010. *Elite Female Business Students in China and Norway: Job-Related Values and Preferences*. Lesedato: 12. mars 2013:  
<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=eric&AN=EJ881293&site=eds-live>

Pinto, Eder Paschoal. 2011. *The Influence Of Wage On Motivation And Satisfaction*. Lesedato: 23. mai 2013:  
<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=65531767&site=ehost-live&scope=site>

Regjeringen. 2008. *Kjønn og lønn*. Lesedato: 13. mars 2013:  
<http://www.regjeringen.no/nb/dep/bld/dok/nouer/2008/nou-2008-6/4.html?id=501098>

Regjeringen. 2012. *Flere vil bli lærere og ingeniører*. Lesedato: 12. mai 2013:  
<http://www.regjeringen.no/nb/dep/kd/pressecenter/pressemeldinger/2012/flere-vil-bli-larere-og-ingeniorer-.html?id=679257>

Regjeringen. 2013. *Grunnlaget for inntektsoppgjørene 2013*. Lesedato: 23. mai 2013:  
<http://www.regjeringen.no/nb/dep/ad/dok/nouer/2013/nou-2013-7/2/5.html?id=726134>

Rynes, Sara L., Barry Gerhart og Kathleen A. Minette. 2004. *The importance of pay in employee motivation: Discrepancies between what people say and what they do*. Lesedato: 23. mai 2013:  
<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=15271516&site=ehost-live&scope=site>

Sonnert, Gerhard, Mary Frank Fox og Kristen Adkins. 2007. *Undergraduate Women in Science and Engineering: Effects of Faculty, Fields, and Institutions Over Time*. Lesedato: 6. mars 2013:  
<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=27355875&site=ehost-live&scope=site>

Statistisk Sentralbyrå. *Familie og jobb i ulike kvinnegenerasjoner*. Lesedato: 28. april 2013:  
<http://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/familie-og-jobb-i-ulike-kvinnegenerasjoner>

Sutherland, John. 2012. *Job attribute preferences: who prefers what?*. Lesedato: 1. mars 2013:



<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=70605921&site=ehost-live&scope=site>

Teknisk Ukeblad. *Slik skal Erna løse ingeniørkrisen*. Lesedato: 14. mars 2013:  
<http://www.tu.no/jobb/2013/01/16/slik-skal-erna-lose-ingeniorkrisen>

The Economist. *The glass-ceiling index*. Lesedato: 23. mars 2013:  
<http://www.economist.com/blogs/graphicdetail/2013/03/daily-chart-3>

Top Temp. *Norge langt bak i ingeniørutdanning*. Lesedato: 28. april 2013:  
[http://www.toptemp.no/Norge+langt+bak+i+ingenioerutdanning.b7C\\_wjOYq.ips](http://www.toptemp.no/Norge+langt+bak+i+ingenioerutdanning.b7C_wjOYq.ips)

Wikipedia. *ABB*. Lesedato: 1. mai 2013: <http://no.wikipedia.org/wiki/ABB>

## Vedlegg 1 - Sitater

Sitat	Informant 1, trainee	Sitat	Informant 2, trainee	Sitat	Informant 3, trainee
1	2:30	1	0:44	1	0:25
2	2:36	2	1:42	2	1:07
3	2:52	3	1:21	3	1:20
4	2:59	4	2:00	4	2:00
5	3:30	5	2:08	5	3:08
6	3:45	6	2:14	6	1:38
7	3:51	7	2:24	7	4:22
8	4:10	8	0:54	8	4:51
9	4:22	9	2:47	9	5:17
10	4:42	10	2:55	10	5:30
11	5:07	11	4:24	11	5:39
12	5:13	12	4:56	12	6:32
13	5:00	13	5:07	13	9:33
14	6:18	14	5:55	14	5:58
15	6:37	15	6:20	15	7:28
16	7:08	16	6:35	16	8:58
17	7:30	17	6:46	17	8:31
18	7:43	18	7:08	18	9:15
19	7:58	19	7:18	19	9:56
20	5:27	20	7:27	20	10:25
21	9:01	21	8:37	21	16:30
22	9:05	22	7:54	22	17:03
23	9:09	23	9:29	23	17:38
24	9:26	24	9:37	24	18:51
25	9:35	25	11:19	25	19:32
26	9:48	26	10:30		
27	9:58	27	12:05		
28	10:16	28	10:37		
29	10:23	29	10:45		
30	10:30	30	11:35		
31	13:07	31	18:40		
32	10:23	32	12:40		
33	10:38	33	13:20		
34	11:12	34	15:13		
35	10:03	35	21:04		
36	11:31	36	23:20		
37	11:56				
38	12:03				
39	12:17				
40	12:27				
41	12:55				
42	13:20				
43	13:38				
44	1:45				

Sitat	Informant 4, student	Sitat	Informant 5, student	Sitat	Informant 6, student
1	1:46	1	2:15	1	1:04
2	2:25	2	4:16	2	1:20
3	3:00	3	4:29	3	1:30
4	3:35	4	7:45	4	2:05
5	4:10	5	8:07	5	3:05
6	4:35	6	3:01	6	5:36
7	5:45	7	13:05	7	5:50

8	7:17	8	13:13	8	6:34
9	6:58	9	1:38	9	6:56
10	9:33	10	5:21	10	4:05
11	7:04	11	15:30	11	4:16
12	10:10	12	7:27	12	4:59
13	7:33	13	8:27	13	5:06
14	8:03	14	1:23	14	8:22
		15	9:01	15	11:10
		16	9:30	16	11:19
		17	9:47	17	8:40
		18	10:17	18	8:58
		19	10:30	19	9:16
		20	15:04	20	12:08
		21	15:13	21	13:15
		22	10:38	22	9:41
		23	11:55	23	10:06
		24	11:05	24	3:23
		25	11:18	25	3:46
		26	14:35	26	10:35
		27	12:09	27	11:31
		28	12:25	28	11:47
		29	12:39	29	13:49
				30	14:45

## **Vedlegg 2 – Intervjuer - CD**

### Vedlegg 3 – Oversikt over alle sitater

	Traineeintervju 1, mann	Traineeintervju 2, mann	Traineeintervju 3, kvinne	Studentintervju 1, kvinner	Studentintervju 2, mann	Studentintervju 3, mann
Generelle preferanser	<p>Ville bo i Oslo, lokasjon viktig (1-1) Første intervju, 2:30 sek. Skal seks måneder til Zürich, viktig å kunne få den muligheten, ville prøve seg i utlandet, viktig (1-2) 2:36.. Viktig å jobbe med internasjonale kunder og et internasjonalt marked (1-3) 2:52. Merkenavnet var også viktig (1-4)2:59.. Preferansene er viktig fordi han er ambisiøs – vil opp og frem og dette blir morsommere i en større arena, ikke bare i Norge (1-14) 6:18. Ble solgt inn med gode karriereambisjoner i ABB, du kan få en industrikarriere, som gjør at du kan få ganske stor påvirkning, eller makt (1-15) 6:37. Preferansene har blitt klarer etter at han begynte å jobbe, motivasjonen er den samme, ansvar motiverer (1-16) 7:08. Blir klarere på hvordan du skal oppnå det, får coaching fra en i ledergruppen i</p>	<p>Ikke mange når det gjaldt innholdet i jobben. Har ikke så mye å si (2-2)1:42 . Ufaglige orientert, handlet om bedriftens beliggenhet og infrastruktur rundt (2-4) 2:00. Sosiale inntrykket på arbeidsplassen. Dette ble vektet definitivt tyngst.(2-5) 2:08 Fint hvis man jobber med noe som er relatert til utdanningen, men det kom faktisk ganske langt ned på lista (2-6) 2:14.</p>	<p>Mange fra hennes studie gikk til Kongsberggruppen, og det ville ikke hun. Lyst til å jobbe med noe som føltes meningsfullt og riktig (3-2) 1:07. Arb.miljø har alltid vært, og er fortsatt, viktig. Ungt miljø (3-3) 1:20. Hvorfor kravene er viktig: etikk, du skal trives med det du gjør og den du er. Må føle at det du gjør er en positiv faktor. Ville ha takket nei til en jobb hvis disse ikke stemte overens med hennes syn (3-5) 3:08.</p>	<p>Drømmearbeids-giver: en som lar henne gjøre jobben sin, men på hennes måte/være seg selv. Veldig viktig for henne (4-1) 1:46. Ingen spesielle bedrifter hun har ønske om å jobbe hos, vil heller utvikle en bedrift selv (4-2) 2:25. Viktigst ved valg av arbeidsplass: at det ser ut som om hun kommer til å trives der, har tidligere hatt flere jobber hvor hun ikke trives. Mener trivsel har utrolig mye å si. Opptatt av å kunne utvikle seg, god oppfølging, miljø (4-3) 3:00.</p>	<p>Vil i et lite firma hvor han får varierte oppgaver og kan få mer ansvar enn i mange større firmaer (5-1) 2:15. Vil jobbe med noe som gir mening, heller bistand enn profittbedrifter (5-2) 4:16. Utradisjonelt i forhold til mange andre, siden det er mye oljefokus. Vil drive med utvikling innenfor bistand, da dette er mest givende. Det oppleves mer meningsfullt (5-3)4:29. Selvfølgelig viktig å tjene godt, men ikke det over trivsel (5-9) 1:38</p>	<p>Det kuleste er å måtte komme på en løsning som ikke finnes allerede, tegne det opp og få det bygget og gå ut å se at det fungerer. Få vært med på hele prosessen (6-1) 1:04. En mindre bedrift med bredere erfaring, sånn at du får jobbet med mye forskjellig (6-2) 1:20. Det virker som om at på de større arbeidsplassene blir du satt til enten tegning eller beregning, veldig spesifikt (6-3) 1:30. Vil gjøre forskjellig type ting. God holdning mellom de ansatte, det er det han setter mest pris på. At alle har lyst til å jobbe, har lyst til å gjøre en forandring, motiverte, positivt. Arbeidsmiljø (6-4) 2:05. Sier det er viktig å få ting gjort, og å få ting gjort riktig, prøve å nå deadlines (6-5) 3:05.</p>

	ABB for å nå målene (1-17) 7:30. Klarere på hvordan man skal få det man har lyst på (1-18) 7:43.					
Personlighet/type		Ikke så viktig å komme opp og frem. Er mer laidback av type. Ikke viktig å klatre fort.		Mener selv hun har høy arbeidsmoral, jobber 60% ved siden av studiene. Legger mye arbeid i det. Lærer ikke ting så fort, men jobber hardt for det. (4-4) 3:35. Har ikke så gode karakterer (4-6) 4:35		
Nei-faktorer/faktorer som er så viktige at man vil takke nei til et jobbtillbud	Takket nei til andre jobber fordi de kun hadde virksomhet i Norge, det var personene i ABB som gjorde at han ville til ABB i stedet for selskaper som er ganske like som ABB (1-19) 7:58.			Miljø og relevante arbeidsoppgaver er så viktig at hun ville takket nei til en jobb, fordi hun har den utdanningen hun har Hadde det vært en annen utdanning, så ville hun ikke gjort det. Mener hun selv er såpass ettertraktet at hun kan stille krav. Det er så mye å velge mellom. (4-7) 5:45.	Kommer an på hvor mange tilbud han hadde hatt. (5-12) 7:27 Men tror det er ting han ikke ville gått inn i, for eksempel utvikling av miner og sånne ting. Lages mye rart i Kongsberg (5-4) 7:45. Pga etikk er det kanskje mange ting han velger å ikke gå inn i (5-5). 8:07	Viktig med varierte arbeidsoppgaver, for å lære mest mulig (6-6)5:36. Det er et så viktig krav at han ville valgt noen fremfor andre bedrifter (6-7) 5:50. Hvis han hadde hørt mange dårlige erfaringer ifra ansatte i firmaet som mente at de for eksempel ikke ble satt pris på (6-8) 6:34. Ville fått denne informasjonen fra venner. Det er ganske god kommunikasjon blant ingeniører. Når en ingeniør er en dårlig arbeider er Norge et så lite samfunn og land at alle veit om deg.

						Når du jobber i et firma på et prosjekt, jobber aldri dette firmaet alene, du jobber alltid sammen med mange andre firmaer. Man snakker da om erfaringer (6-9) 6:56.
Jobbsøkeprosessen	<p>Hadde flere tilbud – veldig populær som siv.ing . Arb. Giver som maser, ikke du selv (1-44) 1:45. Ikke så mange norske bedrifter som er så internasjonale som ABB. Tok kontakt med bedriften før traineeprogrammet ble utlyst (1-5) 3:30. Fikk innblikk i bedriften og hva de kunne tilby i førstegangsintervjuet (1-6) 3:45. Andregangsintervjuet – fikk møte de som er sjefene nå, det var da han bestemte seg for ABB (1-7) 3:51. ABB var lite synlige på NTNU, kjente merkenavnet fra før han ble student (1-8) 4:10. Kunne tilby morsomme ting gjennom traineeprogrammet (1-9) 4:22. ABB gjorde ingenting for å tiltrekke oppmerksomhet</p>	<p>Bedriftspresentasjoner på NTNU, bedriftene oppsøker deg (2-1) 0:44. Aldri lett etter jobb på nettsider, bare gått rundt å venta på at de haker tak i meg. Passivt forhold til det å søke jobb (2-8) 0:54. Oppsøkte han mens han gikk på skole (2-3) 1:21. Ville jobbe i ABB pga et godt inntrykk fra en bedriftspresentasjon/stand på NTNU, snakket med noen der, fikk godt inntrykk. Dette var motivasjonen til å søke (2-7) 2:24. Valgte ABB til syvende og sist på grunn av rekrutteringsprogrammet (2-9) 2:47. De la mye innsats i å finne den rette kandidaten, ekstra smigrende å da få jobbtillbud (2-10) 2:55. Nå er det et</p>	<p>Hadde sommerjobb i ABB., Ferdig utdannet i 2009, et år etter finanskrisen, og det var da full ansettelsesstopp i ABB. Søkte vanlig jobb i den avdelingen hun hadde hatt sommerjobb, men fikk beskjed om at de ikke ansatte noen, men at hun kunne søke traineeprogrammet (3-1) 0:25. Ville jobbe i ABB fordi: de kunne tilby ”kravene”, men kan ikke vite om miljøet er godt på forhånd. Hun hadde jo hatt sommerjobb, og visste at hun trivdes godt der, så det var den viktigste grunnen til at hun valgte ABB fremfor andre jobber (3-6) 1:38.</p>	<p>Hun har allerede fått sommerjobb, og deretter fast stilling (4-5) 4:10. Hun søkte gjennom microsoft university, da går du først på et intervju så blir du lagt inn i en database. Så er det firmaene som kontakter deg. Microsoft hadde vært på skolen og markedsført microsoft university. Gjennom en side som heter microsoft studentpartner har de reklamert mot studentene.</p>	<p>Har vært bedriftspresentasjonsdager på skolen. Bedriftene sier mye det samme, har ikke kikka på en bestemt bedrift (5-6) 3:01. Søke jobb, går frem: finn.no er marerittet. Skaffe seg kontakter, det er vel det smarteste, det bør jeg vel gjøre, selv om det ikke er gitt at man får det. Prøve å få sommerjobb i et aktuelt firma (5-10) 5:21.</p>	<p>Det blir kanskje et jobbtillbud for den bedriften han skriver sluttprosjekt for, de fleste får jobb i den bedriften de skriver for, før de er ferdige på skolen (6-10)4:05. Hvis ikke blir det bare å sende ut søknader, men det er veldig mange bedrifter som søker blant studenter(6-11) 4:16. I begynnelsen er det ikke så utrolig viktig hvilket firma han jobber for, det er viktigst å få erfaring (6-12) 4:59. Etter 1 ½ - 2 år, den tiden det tar før man begynner å kunne ting, da kan han begynne å søke litt rundt. Det alle har til felles når de kommer ut i arbeidslivet, er at de ikke kan ”noen ting”, det tar litt tid før de lærer</p>

	<p>en, var først ved intervjuet. La ikke merke til noen spesifikke egenskaper før intervjuet (1-10) 4:42. Shoppa tilbud fra andre, kjennskap til disse gjennom bedriftsdager på NTNU (1-11) 5:07. 5 tilbud (1-12) 5:13. Disse tilbudene ble sammenlignet med tilbudet fra ABB (1-13) 5:00. Valgte ABB pga totalpakken: produksjon i Norge, internasjonalt marked, driver innenfor mange bransjer, alle bransjer som trenger strøm er ABB i, varierte arbeidsoppgaver – ikke bare olje eller trevirke og lignende, teknologifokuset (1-20) 5:27.</p>	<p>kjempegodt arb.marked for siv.ing i Norge, du er garantert å få deg en god jobb uansett hvilke bedrift, da kan man ta seg den luksusen å fokuserer på ting som ikke har med selve jobben å gjøre.(2-11) 4:24 Ville bo i Oslo. Viktig hvilken bransje bedriften jobber i, for eksempel ville han ikke jobbe med missiler (2-12) 4:56. ABB spiller på et bredt spekter innenfor det han er interessert i, så det var viktig. Vil ha kunnskap og variasjon, valgte derfor trainee-programmet (2-13) 5:07. Visste ikke hva han ville jobbe med, derfor var de fleste søknadene på trainee-programmer. De er lagt opp slik at du får en variasjon i en periode, for å prøve forskjellige ting.</p>				<p>tilstrekkelig (6-13) 5:06.</p>
<p>Lønn/ materielle goder</p>	<p>ikke avgjørende, så lenge den er allright (1-21) 9:01. Traineer tjener dårligere enn siv.ing, så han kunne ha vakt å gå rett i en siv.ing jobb (1-22) 9:05. Du får igjen for det når du er ferdig</p>	<p>Trainee tjener ikke godt, derfor lite fokus på lønn(2-14) 5:55. Vet at han selv er ettertraktet, og er derfor trygg på at han får en brukbar lønn. Fokuserer derfor på andre ting enn lønn (2-</p>	<p>Har blitt viktigere etter at hun begynte å jobbe. Valgte ikke tilbud på grunn av lønn, men når man har jobbet en stund er det sånn innsats og kunnskap blir målt, så da blir</p>	<p>Lønn: Er så ettertraktet, at de fleste krever litt mer og sammenligner forskjellige tilbud (4-8) 7:17.</p>	<p>Ikke viktig. Ikke innenfor de lønnsrammene vi snakker om her. Skulle en arbeidsgiver tilby noen titusener mer, som det er det vi snakker om her, ville han satt trivsel og</p>	<p>Viktig, men ikke det viktigste, så lenge det ligger på gjennomsnittet (6-14) 8:22. Materielle goder: Eneste måten det hadde vært avgjørende på,</p>



	<p>med traineeprogrammet (1-23) 9:09. Visste han fikk PC og mobil, men ikke utslagsgivende. Men likevel blitt skuffa om ikke han hadde fått det (1-34)11:12.</p>	<p>15) 6:20. Materielle goder: en fordel, men ikke avgjørende (2-25)11:19.</p>	<p>det en faktor som spiller inn, pga verdsettelse for den jobben du gjør (3-7) 4:22. Ville likevel ikke vært det viktigste, men kan si nei pga for lavt lønnsnivå, ikke pga pengene men fordi det er den klareste faktoren for verdsettelse for den jobben du gjør (3-8) 4:51. Materielle goder: Ikke så viktig. Pensjonsordning er viktigere (3-16) 8:58.</p>		<p>arbeidsoppgaver over det, få noe han kicker på (5-13)8:27. Materielle goder: Hadde ikke trigget han. Ikke så viktig (5-23) 11:55.</p>	<p>er hvis et firma lå på lik linje med et annet (6-15) 11:10. Hvis jeg mislikte et firma, men at de kom med disse godene, ville jeg ikke valgt det pga godene (6-16) 11:19.</p>
Lokalisering	<p>Veldig viktig, kunne ikke begynt der hvis han ble lokalisert et annet sted (1-24) 9:26. Greit for seks måneder, men ikke i det lange løp (1-25) 9:35.</p>	<p>Viktig, kanskje det viktigste av alt. (2-16) 6:35</p>	<p>Viktig, vil ikke sitte 40 min i kø hver dag for å komme til jobb (3-9) 5:17.</p>	<p>Lokasjon er viktig. Vet om flere studenter som er villige til å gå ned 20 000 kun pga bedre lokasjon (4-9) 6:58.</p>	<p>Ja, det har jo litt å si. Er godt mulig han flytter på seg, fleksibel (5-15) 9:01.</p>	<p>Har en sønn, så det er ganske viktig at det ikke er for langt unna, med mindre det er off-and-on med mye fritid imellom utsendelser(6-17) 8:40.</p>
Interesante arbeidsoppgaver	<p>Viktig, får lov til å være med på ting (1-26) 9:48. Syns det er kult å få være med på møter som folk på hans alder som regel ikke får lov til å være med på. Selv om man ikke har så stor påvirkning på disse møtene, er man i hvert fall med (1-27) 9:58. Morsomt å være med de gutta som bestemmer, får</p>	<p>Viktig, men... Når man søker jobb første gang kommer alle til deg å sier at vi lover deg at vi har kjempeinteresse nte arbeidsoppgaver, og da skal få utfolde deg osv. Enten så har alle det, ellers så er det noen som lyver, men det kan jeg ikke vite på forhånd (2-17) 6:46. Det er viktig for å bli i en jobb, men</p>	<p>veldig viktig, topp to (3-10) 5:30.</p>		<p>Ja, det er i grunn veldig viktig, hvis ikke går man fort lei (5-16)9:30. Tror ikke han ville hatt bedre betalt for kjedeligere arbeidsoppgaver, han setter faktisk ikke lønnen så høyt(5-17). 9:47</p>	<p>Ikke viktig i starten, men viktigere etter hvert for å holde på motivasjon (6-18) 8:58.</p>

	gode kontakter (1-28) 10:16	ikke for å bli tiltrukket av bedriften (2-18)7:08. Vektlegger ikke interessante/relevante arbeidsoppgaver (2-19) 7:18.				
Videreutdanning/karriereutvikling/forremmelser/ledere andre	Videreutdanning: Det er viktig (1-29) 10:23. Karriereutvikling: Viktig (1-30) 10:30. Muligheten til å lede: Viktig (1-31) 13:07	Videreutdanning: Faglig påfyll og oppdatering er viktig, men er drittlei av skole etter så mange år. Ikke viktig i dag. Har allerede jobbet to år (2-20) 7:27. Karriereutvikling: ikke noe han har hatt et bevisst forhold til, i hvert fall ikke før han ble ansatt. Tenker kortsiktig, vil gjøre ferdig det toårige traineeprogrammet først, også finne ut av hvordan veien videre blir. Har et halvt år igjen av programmet (2-21) 8:37. Forfremmelse/ledere andre: Ikke enda, har tenkt litt på det. En mer sentral stilling er ønskelig. (2-27)12:05 Vil ha kunnskap og variasjon, valgte derfor traineeprogrammet (2-31)18:40.	Det viktigste vil være å utvikle seg gjennom den jobben man gjør, har fra før 5 års utdanning (3-11) 5:39. Ikke viktig med videreutdanning for henne. Den tekniske karriereveien er viktigere enn det å lede andre/personalansvar. Viktig med en vei å gå teknisk (3-12) 6:32. Forfremmelse: Viktig at det er mulig å jobbe seg oppover teknisk (3-13) 9:33.	Videreutvikling: Veldig greit. (4-11) 7:04. Ha en sjanse til å bli noe annet enn junior konsulent (4-13) 7:33	Hvis han trives godt på det nivået han er, så er det ikke viktig å klatre og klatre (5-18)10:17. Ser ikke på seg selv som noen ekstrem karrierejeger (5-19) 10:30. Muligheten til å lede/delegere: ikke kjempeviktig akkurat nå, ser ikke på seg selv som en ledertype (5-20) 15:04. Ikke relevant i dag, men kan hende han vokser inn i en sånn rolle senere (5-21)15:13.	Videreutdanning: har ikke tenkt på det nå, tror ikke det blir noe etter hvert. Det begynner å haste litt med å bli ferdig, fordi han har en sønn (6-19) 9:16. Forfremmelse: Ganske viktig, noe han vil se etter i en bedrift, må ha muligheter (6-20) 12:08. Muligheten til å lede/delegere: Etter hvert kunne han helt sikkert tenkt seg det, men vil først komme ut i arbeid å se hvordan det er. Ikke noe som er avgjørende nå (6-21)13:15 .
Jobbe internasjonalt	Det er viktig (1-32) 10:23	Ikke avgjørende, men en fordel. Ingen planer om å gjøre det. Skal egentlig ha en periode utenlands i regi	Har vært mye ute å reist i forbindelse med jobben. Viktig, men ville ikke sagt nei til et godt jobbtillbud			Hvis han kunne ha flyttet og tatt med familien, så hadde det gått greit. Kunne også ha

		av traineeprogrammet, men har av diverse grunner ikke gjort det. Men det var likevel en av tingene som talte for traineordningen i ABB. Har fortsatt mulighet til det, kan gjøres når som helst (2-22) 7:54.	som ikke hadde mulighet til internasjonalt arbeid. Veldig gøy hvis du får muligheten (3-14) 5:58.			gjort det hvis det var for eksempel 3 uker på – 3 uker av (6-22) 9:41.
Størrelse på selskapet	ABB kunne fint vært mindre, og enda attraktive. Trenger ikke være kjempesvært. Trenger ikke være globalt (1-33) 10:38.	Har ikke tatt noe standpunkt til det (2-23) 9:29. . Opplever ikke at han ”forsvinner” i et stort selskap som ABB (2-24) 9:37.	Veldig viktig. Tenker innimellom at det hadde vært mer motiverende å jobbe for et lite firma hvor du ser direkte resultatet av innsatsen din. Flest fordeler ved å være i et stort firma (3-15) 7:28.		Egentlig ikke viktig, motiveres ikke av å klatre i Statoil (5-22)10:38.	Har ikke noe å si, men av erfaring har de mindre mer interessante oppgaver, fordi de må bruke deg på flere steder i bedriften (6-23) 10:06.
Omdømme/profil/selskapets verdier	Så lenge de har en bransjeprofil du er kjent med, så trenger det ikke være Statoil (1-35) 10:03. Så lenge det ikke er et kjeltringselskap. Integritet er viktig, ABB fokuserer veldig på det. Men er ikke det som gjør at han begynner der eller ikke, så lenge de ikke har et dårlig omdømme. Omdømme for ren og fin business er ikke så nøye, så lenge det ikke er dårlig. (1-36) 11:31 .	Viktig å jobbe for et firma du kan stå for, etisk riktig (2-26)10:30. Fryktelig få norske selskaper som havner på svartelisten hans (2-28)10:37. Noen deler av Kongsberggruppen er uetisk for han, kunne ikke stått for det (2-29)10:45. Viktig hvilken bransje bedriften jobber i, for eksempel ville han ikke jobbe med missiler (2-12)	Veldig viktig at firmaet følger de retningslinjer man har. Etikk er viktig (3-17)8:31.		Avgjørende, betyr ganske mye (5-24) 11:05. I forhold til hva de produserer ser man jo det med en gang, på en nettside. Det finner man ut i den naturlige prosessen med å undersøke firmaet (5-25) 11:18. Miljøbevisste: Tenker ikke så mye på det, hadde tenkt på det hvis det hadde vært verstinger (5-26) 14:35 .	Mener det noen ganger er overdrevent fokus på miljøaspektet, men om det går ut over medmennesker ville han satt en strek 3:23(6-24). Ville gjort research på forhånd hvis han skulle jobbet i utlandet (6-25)3:46. Hvis han erfarer at det er veldig mange som ikke liker jobben sin der, så har det mye å si, for det er ikke uten grunn. Men da

						er det ikke snakk om en person, det er alltid en som er misfornøyd, men hadde jeg hørt om det fra flere steder ville jeg takket nei (6-26) 10:35.
Flexitid/permisjonsoordning er	Flexitid er veldig greit, men ikke avgjørende for hvor du begynner(1-37) 11:56. Fint med flexitid, fordi han vil jobbe mer enn 37,5 time i uka. Tar heller flexidager når han vil ha fri, i stedet for ferie, for da blir det høyere lønn til slutt(1-38) 12:03. Viktigere med penger og muligheter, enn god barnepermisjon/fødselspermisjon. Tenker ikke noe på det (1-39) 12:17.	Har ikke hørt om noen jobb i hans bransje som ikke har flexitid, så det ville vært veldig negativt å jobbe et sted som ikke har flexitid. Stiller seg nøytralt til det, regner det som en selvfølge (2-30) 11:35.	Viktig, godt tilrettelagt ved sykdom, barn, permisjon til å gjøre andre ting (3-18) 9:15.	Hun sier hun godt kan ha flexitid, men at det er mange ganger hun sitter å programmerer hjemme. For henne er faktisk jobb nummer 1. Permisjon og alt det der ligger ikke i hennes tanker, da hun vil ha en karriere (4-12) 10:10.	Åh, det er viktig! Sover dårlig om natten og våkner sent, så flexitid setter han høyt (5-27)12:09. Kan nesten si at han ville valgt en jobb overfor en annen, pga flexitid (5-28)12:25. Har i tidligere jobber blitt veldig sliten fordi søvnmønsteret ikke passe arbeidsmønstere t, og dette går ikke an å tvinge på plass (5-29)12:39. Flexitid er viktig (5-7)13:05. Permisjonsordninger er noe han tenker på, har barn på vei. Nå har man jo lovfesta rett på permisjon. Hadde ikke vært kjempeviktig, han får de ukene han skal ha. Kona kan godt få de ekstra ukene (5-8)13:13.	Ganske viktig at du kan være med på å bestemme arbeidstiden og at du kan gå klokka tre for eksempel (6-27) 11:31. Vet ikke hvordan arbeidssituasjonen kommer til å bli med, med tanke på barnet hans, men tenker nå at det helt sikkert vil bli avgjørende (6-28) 11:47.
Arbeidsmiljø	Viktig, men man vet ikke det før man begynner der. Du ser de du skal jobbe for,	Alle skryter av det på forhånd, har ikke tillit til det alle sier. Må bare tro på det. Får som regel et	Arb.miljø har alltid vært, og er fortsatt, viktig. Ungt miljø. Man kan ikke vite om miljøet			

	men ikke de du skal jobbe med. Visste på forhånd at det var ålreit å jobbe i ABB (1-40) 12:27. Man slutter heller pga dårlig arb.miljø, ikke det at man ikke begynner(1-41) 12:55.	inntrykk av det på intervju, men ulempen var at intervjuet hos ABB ikke var på huset, og fikk derfor ikke sett hvordan det var der og inntrykkene (2-32) 12:40.	er godt på forhånd. Hun hadde jo hatt sommerjobb, og visste at hun trivdes godt der, så det var den viktigste grunnen til at hun valgte ABB fremfor andre jobber.			
De viktigste faktorene	Muligheten internt i ABB i fremtiden, muligheter til å få jobber du har lyst på (1-42) 13:20. Kan jobbe i ABB i et helt liv, uten å ha samme jobb i mer enn tre år(1-43) 13:38. Liker å ha press på seg. Tidspres, presentasjonspress.	1. Lokalisering 2. Riktig bransje (arb.oppgaver)3. Arb. Miljø (mer kriterie for å bli, ikke for å velge en jobb).(2-33) 13:20 De tre kriteriene kunne slått i hjel en deal. (2-34) 15:13	1. Meningsfulle/morsomme arbeidsoppgaver 2. Sosialt nettverk på jobb 3. Økonomisk kompensasjon/lønn (3-19) 9:56.	Tre viktigste: 1. Sikker jobb 2. Miljø 3. Varierte arbeidsoppgaver (4-14) 8:03	Flexitid og meningsfylte arbeidsoppgaver. Men ville likevel ikke takket nei til en jobb hvis disse preferansene ikke stemte (5-11) 15:30.	Samarbeidet på arbeidsplassen, en god feeling med andre som jobber der, en jobb der du kan fly litt rundt i de forskjellige avdelingene. Lønn på et rettferdig nivå (6-29) 13:49.
De minst viktige faktorene		Kommer ikke på noe, lettere å si de viktigste.	Materielle goder, størrelse på selskapet (3-20)10:25.	Størrelse, materielle goder, kult å kunne jobbe internasjonalt, men ikke det første hun ser etter. (4-10)9:33		Materielle goder, videreutdanning er ikke viktig, da en mastergrad og to års arbeidserfaring går for det samme (6-30) 14:45.
Annet		Forskjellen mellom menn og kvinner på arbeidsplassen: De fleste ingeniørene er menn, og de kvinnene som jobber i ABB jobber gjerne i støttestillinger, jobber ikke direkte på det ABB leverer. Kvinner generelt er et utrolig bra bidrag til det sosiale miljøet,	Hvis hun skulle "reklamert" for jobben sin, ville hun nevnt fødselspermisjonen, litt mykere sider til kvinner, til menn blir det litt mer konsentrert om det faglige. (3-21) 16:30  Merker forskjell på mannlige og kvinnlige kollegaer, er en tendens til at menn er mer			

		<p>hadde de ikke vært der så hadde det vært helt annerledes. Mener at det stemmer at kvinner er mer opptatt av arbeidsmiljø og det å ha det koselig på jobb(2-35)21:04.</p> <p>Lønn: De som var helt hysteriske anngående lønn når de skulle søke jobb, når de fikk jobbtilbud valgte de ikke den jobben som betalte best. (2-36) 23:20</p>	<p>opptatt av teknisk karrierevei og lønn, mens jenter er mer opptatt av å kunne jobbe redusert og ha en god permisjonsordning, fleksibel arbeidstid. (3-22) 17:03</p> <p>Hun mener det å være i et mannsdominert yrke har påvirket henne i forhold til hvordan hun tenker på jobb. Å være jente i en mannsdominert bedrift åpner flere dører for deg hvis du er jente. Man ønsker å få damer i lederposisjoner og tekniske stillinger, har kastet henne ut på dypt vann tidlig, gitt mange muligheter. Blir mer med på den "hardere" veien. (3-23) 17:38</p> <p>Hun mener at jenter trenger mer backing, hvis det står minimum 5 års erfaring på en stilling, så søker ingen jenter som har minst fem års erfaring, mens en mann søker selv om han har to (3-24) 18:51.</p> <p>Menn har mer tro på seg selv, er ikke så redde for å tape (3-25) 19:32.</p>			
--	--	---	---	--	--	--

## Vedlegg 4 – Intervjuguide, trainee

### Fase 1

(Presenterer seg selv).  
Dette intervjuet er strukturert – det vil si at jeg vil stille deg noen fastsatte spørsmål og du kan snakke fritt om disse emnene. Intervjuet vil bli tatt opp på bånd. Ingen unntatt sensor får tilgang til båndopptakene.

### Fase 2

Fortell litt om deg selv.

*Utdanning, jobbsøkeprosessen, ansettelse osv.*

Når du begynte å tenke på jobb – hadde du noen preferanser i forhold til arbeidsplassen?

Hva var det som gjorde at du hadde lyst til å jobbe i ABB?  
*Var du klar over at ABB kunne tilby deg dette før du begynte?*

Gjorde ABB noe for å få din oppmerksomhet?

*Aviser, Facebook, twitter, messer, LinkedIn.*

### Fase 3

De tidligere nevnte kravene du satt til arbeidsplassen – hvorfor er disse viktige for deg?

Har disse endret seg etter at du begynte å jobbe?

Er det noen faktorer som er så viktige at du ville takket nei til en jobb hvis de ikke stemte overens med din oppfatning av viktighet?

Hvis jeg så spør om følgende faktorer:

*Lønn, lokaliseringen viktig, interessante og relevante arbeidsoppgaver, videreutdanning, å jobbe internasjonalt, karriereutvikling (forskning, doktorgrad), størrelse på selskapet, omdømme/profil, materielle goder (firmabil, mobiltelefon, treningsabonnement), selskapets verdier, varierte arbeidsoppgaver, frihet i arbeidet/flexitid, permisjonsordninger, gode muligheter for forfremmelse, status, miljø, sikkerhet/en sikker jobb, mulighet til å lede/delegere andre kolleger.*

Hvilke faktorer er viktigst for deg nå?

Er noen av disse faktorene viktigere enn andre?

*Ranger de tre viktigste faktorene.*

*Hva med de tre minst viktige?*

De tre faktorene som du ser på som viktigst – når fikk du vite at ABB kunne tilby dette?

*Før eller etter intervju?*

### Fase 4

Oppsummering.  
Intervjuet rundes av på en ryddig måte. Beregn tid til å komme med kommentarer, oppsummer funn, oppklar eventuelle uklarheter, finn ut om informanten sitter igjen med noen spørsmål eller ting han/hun vil fortelle mer om.



## Vedlegg 5 – Intervjuguide, studenter

Fase 1	Fase 2	Fase 3	Fase 4
<p>(Presenterer seg selv). Dette intervjuet er strukturert – det vil si at jeg vil stille deg noen fastsatte spørsmål og du kan snakke fritt om disse emnene. Intervjuet vil bli tatt opp på bånd. Ingen unntatt sensor får tilgang til båndopptakene.</p>	<p>Fortell litt om deg selv. Hva slags utdanning har du? Hva fikk deg til å ville studere det du gjør? Hvilken bransje du vil jobbe i? Hva vet du om bransjen? Hva er din drømmearbeidsgiver? Hvilke kvaliteter ved denne arbeidsgiveren er det du har lagt merke til? Hvordan har du fått vite om denne arbeidsgiveren? Hva er viktigst for deg ved valg av arbeidsplass? Hvordan vil du beskrive deg selv og dine verdier i forhold til arbeid? Hvordan har du tenkt til å gå frem når du skal begynne å søke jobb? Har du allerede noen preferanser for hvem du kommer til å søke hos? Er noen selskaper mer aktuelle enn andre: hvorfor?</p>	<p>De tidligere nevnte kravene du satt til arbeidsplassen – hvorfor er disse viktige for deg? Er det noen faktorer som er så viktige at du ville takket nei til en jobb hvis de ikke stemte overens med din oppfatning av viktighet? Hvis jeg så spør om følgende faktorer: Lønn, lokaliseringen viktig, interessante og relevante arbeidsoppgaver, videreutdanning, å jobbe internasjonalt, karriereutvikling (forskning, doktorgrad), størrelse på selskapet, omdømme/profil, materielle goder (firmabil, mobiltelefon, treningsabonnement), selskapets verdier, varierte arbeidsoppgaver, frihet i arbeidet/flexitid, permisjonsordninger, gode muligheter for forfremmelse, status, miljø, sikkerhet/en sikker jobb, mulighet til å lede/delegere andre kolleger. Hvilke faktorer er viktigst for deg nå? Er noen av disse faktorene viktigere enn andre? Ranger de tre viktigste faktorene. Hva med de tre minst viktige? Vet du noe om hvilken arbeidsgiver som kan tilby deg de faktorene du setter høyst, og evt hvem som ikke kan? Hvor har du fått denne informasjonen? Når du skal søke jobb, tror du at du vil prioritere disse arbeidsgiverne fremfor bedrifter du ikke vet så mye om?</p>	<p>Oppsummering. Intervjuet rundes av på en ryddig måte. Beregn tid til å komme med avsluttende kommentarer, oppsummer funn, oppklar eventuelle uklarheter, finn ut om informanten sitter igjen med noen spørsmål eller ting han/hun vil fortelle mer om.</p>



## Vedlegg 6