

BCR 3101
Bacheloroppgave i HR og personalledelse

Vår 2016

”Bacheloren er fullført, hva nå?”



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

Antall ord: 15279

Innholdsfortegnelse	side
Forord	
Sammendrag	
1.0 INNLEDNING.....	7
1.1 Valg av tema.....	7
1.2 Bakgrunn for valg av problemstilling.....	7
1.3 Formål	8
1.4 Avgrensning	8
1.5 Oppgavens kapitler og struktur.....	8
2.0 TEORI	10
2.1 Begrepsavklaring	10
2.2 Kommunikasjon.....	10
2.3 Ingroups og outgroups.....	11
2.3.1 Subkultur.....	11
2.4 Hersketeknikker.....	12
2.5 Mikroaggresjon.....	13
2.6 Holdninger, stereotyper og fordommer.....	13
2.6.1 Jobbholdninger og arbeidsmiljø.....	14
2.7 Organisasjonskultur.....	15
2.7.1 Grunnleggende antagelser.....	15
2.7.2 Virkelighetsoppfatninger.....	16
2.7.3 Normer.....	16
2.7.4 Verdier.....	16
2.8 Kjønnbalanse.....	17
3.0 METODE	18
3.1 Vår forskningsprosess.....	18
3.2 Valg av metode	18
3.3 Kvalitative forskningsstrategier	19
3.3.1 Utvalg.....	20
3.4 Dataanalyse.....	21
3.4.1 Informasjon om informantene.....	21
3.4.2 Vår analyseprosess.....	21
3.4.1 Bedriftskategorier.....	24

3.5 Variabler.....	25
3.6 Metodens nøyaktighet.....	25
3.6.1 Pålitelighet.....	25
3.6.2 Troverdighet.....	26
3.6.3 Overførbarhet.....	26
3.6.4 Bekreftbarhet.....	26
3.6.5 Generalisering.....	27
3.7 Kritikk til metode.....	27
4.0 Resultater og diskusjon.....	28
4.0.1 Forklaring.....	28
4.0.2 Hovedfunn.....	28
4.1 Tema 1. Kommunikasjon.....	29
4.1.1 Kategori 1: Kvinnedominerende bedrifter.....	29
4.1.2 Kategori 2: Mannsdominerende bedrifter.....	30
4.1.3 Kategori 3: Bedrifter med mangfold.....	30
4.1.4 Diskusjon.....	31
4.2 Tema 2. Grupperinger.....	33
4.2.1 Kategori 1: Kvinnedominerende bedrifter.....	33
4.2.2 Kategori 2: Mannsdominerende bedrifter.....	33
4.2.3 Kategori 3: Bedrifter med mangfold.....	34
4.2.4 Diskusjon.....	34
4.3 Tema 3. Hersketeknikker.....	36
4.3.1 Kategori 1: Kvinnedominerende bedrifter.....	36
4.3.2 Kategori 2: Mannsdominerende bedrifter.....	36
4.3.3 Kategori 3: Bedrifter med mangfold.....	37
4.3.4 Diskusjon.....	38
4.4 Tema 4. Holdninger, stereotyper og fordommer.....	40
4.4.1 Kategori 1: Kvinnedominerende bedrifter.....	40
4.4.2 Kategori 2: Mannsdominerende bedrifter.....	40
4.4.3 Kategori 3: Bedrifter med mangfold.....	41
4.4.4 Diskusjon.....	42
4.5 Tema 5. Miljø og kultur.....	43
4.5.1 Kategori 1: Kvinnedominerende bedrifter.....	43

4.5.2 Kategori 2: Mannsdominerende bedrifter.....	44
4.5.3 Kategori 3: Bedrifter med mangfold.....	45
4.5.4 Diskusjon.....	46
5.0 Kritikk til eget arbeid.....	47
6.0 Konklusjon.....	48
7.0 Litteraturliste.....	50

Vedlegg

Vedlegg 1: Intervjuguide

Vedlegg 2: Transkribert intervju

Forord

Denne bacheloroppgaven vil være vår siste og mest omfattende av mange innleveringer på høyskolen Kristiania. Vi startet høsten 2013, full av forventninger og nysgjerrighet. Våre tre år på skolen har vært utfordrende og lærerike, og vi har alle utviklet oss i løpet av studietiden. Kunnskapen og erfaringene vi har tilegnet oss, vil være nyttig i veien videre, både i arbeidslivet og studier. Med utgangspunkt i fag vi har hatt i løpet av studietiden, har vi ønsket å utvikle en oppgave som er relevant, men som også er knyttet til hva vi ønsket mer kunnskap om. På bakgrunn av dette valgte vi å basere vår bacheloroppgave på ulike opplevelser nyutdannede kvinner har, da de trer ut i arbeidslivet.

Proessen med å skrive en bacheloroppgave har være utfordrende og til tider frustrerende. Kombinasjonen av vår individuelle innsats og godt samarbeid, har bidratt til at vi har kommet oss i mål.

Videre ønsker vi å takke de som har vært med til gjennomføringen av denne oppgaven. Takk til informantene som tok seg tid til å la seg intervju, og som bidro med essensiell informasjon. Til slutt vil vi takke vår veileder Gro Ladegård- for støtte og god hjelp gjennom hele prosessen.

God lesning!

Sammendrag

Vår bacheloroppgave omhandler nyutdannede kvinner og deres første møte med arbeidslivet etter avsluttet utdanning. Vi undersøkte dette fenomenet ved hjelp av problemstillingen:

”Har kjønn og alderssammensetning i bedrifter en påvirkning på opplevelsene til nyutdannede kvinner, i deres møte med arbeidslivet?”

Denne oppgaven har fokus på seks kvinner og deres opplevelser fra seks ulike bedrifter. Våre informanter har tatt en utdanning på Høyskolen Kristiania, og ble valgt i henhold til at de kunne besitte relevant informasjon. For å besvare problemstillingen tok vi i bruk kvalitativ metode. Vi samlet inn data i form av dybdeintervjuer. Dybdeintervjuene ble gjennomført ved hjelp av en ustrukturert intervjuguide, denne formen for intervjuguide ble tatt i bruk fordi vi ønsket at informantene skulle snakke fritt, uten å bli ledet av forutbestemte spørsmål. Vår undersøkelse er av eksplorativ karakter, noe som tilsier at vi ønsket en dypere forståelse av fenomenet. Etter vi hadde gjennomført intervju og analyse, satt vi igjen med interessante funn. I denne fasen av undersøkelsen oppdaget vi at informantenes opplevelser kunne systematiseres i fem ulike temaer: ”Kommunikasjon”, ”grupperinger”, ”hersketeknikker”, ”holdninger, stereotyper og fordommer”, ”miljø og kultur”. Disse temaene kunne kobles til bedriftene kvinnene jobbet i. Bedriftene ble kategorisert som: Kvinnedominerte bedrifter, mannsdominerte bedrifter og bedrifter med mangfold.

Teorien vi har benyttet oss av er på grunnlag av de fem temaene og de tre bedriftskategoriene. Den er med på å gi en dypere forståelse og teoretisk perspektiv i lys av våre empiriske funn. Vi har diskutert de bedriftskategoriene sammen med de fem teamene, for å kunne avdekke eventuelle likheter og ulikheter i lys av temaene.

Vår forskning antyder at det oppstår flere utfordringer for en nyutdannet kvinne i kvinnedominerte og mannsdominerte bedrifter. Våre funn viser derimot at bedrifter med mangfold har få eller ingen utfordringer, og ser ut til å være det ideelle stedet for en nyutdannet kvinne å starte sin karriere. Oppgaven konkluderer med at kjønn og alderssammensetning i bedrifter påvirker kvinnenes opplevelse.

1.0 Innledning

1.1 Valg av tema.

Vår oppgave begynte med en tanke om hvordan det ville bli for oss og møte arbeidslivet. Dette er noe vi alle tre har tenkt mye på i løpet av vår utdanningsprosess, og på bakgrunn av dette, ville vi undersøke nærmere hvordan nyutdannede kvinner opplever det å møte arbeidslivet etter en utdanning. Dette er relevant ikke bare for oss, men også for våre medstudenter.

1.2 Bakgrunn for valg av problemstilling

Denne bacheloroppgaven undersøker ulike kvinner og deres møte med arbeidslivet etter studiene. Det er viktig å presisere at disse opplevelsene er subjektive følelser og oppfatninger. Oppgaven tar utgangspunkt i tidligere kvinnelige studenter som har studert på Høyskolen Kristiania. Disse kvinnene jobber i seks ulike bedrifter. Problemstillingen vår er basert på en nysgjerrighet og usikkerhet rundt hva som venter oss som kvinnelige studenter når vi skal ut i arbeidslivet. Vi hadde ingen klare hypoteser i forkant av oppgaven og vi visste lite om selve fenomenet. Derfor kunne ikke problemstillingen konkretiseres på samme måte som problemstillinger som er knyttet til fenomener med relativt mye kunnskap. På bakgrunn av dette, vil vi identifisere vår problemstilling som utforskende, den bærer preg av at vi ønsker en dypere forståelse av hva fenomenet består av (Jacobsen 2012, 79). Ettersom vår problemstilling var uklar i deler av undersøkelsesprosessen, ble den endret og utviklet underveis. I følge Jacobsen (2012, 74) vil man oppleve at arbeidet med problemstillingen kan være en pågående prosess, og dette var tilfellet med vår problemstilling. Etter vi hadde gjennomført intervjuene, ble det avdekket et sett med variabler som vi så på som relevante. Disse ble med på å utvikle og konkretisere problemstillingen vår ytterligere. I løpet av forskningsprosessen utviklet vi denne problemstillingen:

”Har kjønn og alderssammensetning i bedrifter en påvirkning på opplevelsene til nyutdannede kvinner, i deres møte med arbeidslivet?”

Vi valgte å hente inn empiri og teori som ville gi oss en bredere kunnskap om fenomener som vi kunne knytte opp mot problemstillingen. Empirien vi har samlet inn kommer fra seks informanter og defineres som primærkilder, teorien vi tar i bruk er hentet fra bøker og artikler og defineres som sekundærkilder. (Jacobsen 2012, 140) Disse fokuserer på det teoretiske rammeverket rundt organisasjonsteori og menneskelig atferd.

1.3 Formål

Med denne oppgaven har vi hatt som formål å tilegne oss kunnskap. Det har blitt forsket på lignende fenomener, men det var krevende å finne forskning som var direkte knyttet til vårt tema. Vi ønsker med denne oppgaven å gi et innblikk i hvordan seks kvinner opplever det å være ny på arbeidsmarkedet etter studiene. Vi håper dette kan være med på å gi en forståelse av hva som farger opplevelsene. På denne måten kan man bevisstgjøre adferd som påvirker eventuelle situasjoner disse kvinnene beskriver og forberede nyutdannede kvinner i lignende situasjoner.

1.4 Avgrensning

Undersøkelsen er avgrenset til seks nyutdannede kvinners opplevelser i møte med arbeidslivet. Alle våre informanter er uteksaminert fra Høyskolen Kristiania, dette for å gjøre undersøkelsen mer relevant for oss og våre medelever. Undersøkelsen skal ta for seg informantenes første arbeidsplass etter avsluttet utdanning. Ettersom denne forskningen omhandler seks individer, med ulike subjektive holdninger, erkjenner vi at dette kan påvirke utfallet i oppgaven. Det vil også være en rekke situasjonsbestemte forhold som kan virke inn på hva som kommer frem i undersøkelsen. Dette kan være bedriftens struktur, informantenes personlighet og personligheten til de andre ansatte på arbeidsplassen. En kartlegging av alle disse variablene er for omfattende for vår oppgave. På bakgrunn av dette tar vi ikke de situasjonsavhengige variablene i betraktning i gjennomføringen av denne oppgaven. Dette gjøres med en forståelse av at pålitelighet og troverdig kan betviles. Selv om disse variablene blir utelukket, nevner vi likevel variabler som er sentrale og relevante for oppgaven. Disse tydeliggjøres og drøftes for å forstå viktigheten i sammenheng med opplevelsen til de seks informantene.

1.5 Oppgavens kapitler og struktur

Vi vil nå presentere oppgavens kapitler og struktur.

Kapittel 1: I første del av oppgaven starter vi med en innledning, der vi forklarer valg av tema, bakgrunn for valg av problemstilling, formål og avgrensning til oppgaven. Tilslutt presenterer vi denne kapittelinnvidlingen, som vil gi et inntrykk av oppgavens oppbygning.

Kapittel 2: Dette kapitlet tar for seg teori. Formålet er å gi et teoretisk perspektiv på tema.

Kapittel 3: Her presenterer valg av metode og metodebruk, samt en forklaring på hvilken metode vi vil benytte oss av for å svare på problemstillingen. Vi skal også forklare forskningsdesign, utvalg, dataanalyse, variabler og metode, for å sikre en nøyaktig oppgave.

Kapittel 4: I dette kapitlet tar vi for oss resultater og diskusjon. Dette baserer seg på informasjonen som kommer fra våre informanter, samt det teoretiske rammeverket.

Kapittel 5: Dette kapitlet er en kritikk til vårt eget arbeid. Vi vil kartlegge hvilke utfordringer vi har møtt, men også hva vi har lært under forskningsprosessen.

Kapittel 6: Her oppsummerer vi undersøkelsens resultater og kommer frem til en konklusjon basert på våre funn.

Kapittel 7: Til slutt har vi med litteraturliste, med oversitt over våre kilder.

Kapittel 8: Her legges det med vedlegg.

2.0 Teori

I dette kapittelet skal vi presentere en rekke data, som vi omtaler som teori. Denne teorien består av sekundærkilder som er relevant for vår undersøkelse og for forståelsen av fenomenet som forskes på.

2.1 Begrepsavklaring

Kvinnedominert bedrift:

En bedrift med mer enn 60 % kvinnelige ansatte.

Mannsdominert bedrift:

En bedrift med mer enn 60 % mannlige ansatte.

Bedrift med mangfold:

En bedrift med stor variasjon når det kommer til kjønn og alder. Her er det i gjennomsnitt 50 % kvinner og 50 % menn. Det er også ingen betydelig dominert aldersgruppe blant de ansatte.

Nyutdannet kvinne:

I vår oppgave vil begrepet nyutdannet kvinne bli tatt i bruk. Dette er kvinner mellom 23-26, som har avsluttet sitt første studie av høyere utdanning. De snakker om sine første erfaringer fra arbeidslivet.

2.2 Kommunikasjon

«Kommunikasjon kan defineres som en kontinuerlig prosess hvor medlemmene opprettholder og forandrer organisasjonen gjennom å kommunisere med individer og grupper av mennesker både internt og eksternt» (Thorsvik, 2013 s. 280) Effektiv kommunikasjon har blitt en av de viktigste faktorene i bedrifter som fungerer bra. For å kunne henge med endringer i omgivelsene må man kunne skaffe seg informasjon om hva som skjer og bruke informasjonen. Kommunikasjon knyttes til alt som skjer i bedriften og ut til omgivelsene. De ansattes holdninger, følelser og ideer blir overført via kommunikasjon ut til de andre kollegaene. For å forstå hva som blir sagt må man som tolke kroppspråket, stemmebruken og andre ikke- verbale kommunikasjonsmåter til avsender. Informasjon, tilknytninger, holdninger og ideer påvirker hvordan de som kommuniserer med hverandre tolker det som blir sagt. Internt i organisasjonen og kontakt med omgivelsene har kommunikasjon flere

kritiske oppgaver: «formidling av informasjon, grunnlaget for planlegging, formulering av mål, utvikling av strategi, den styrer atferd, koordinerer atferd, bygger relasjoner, utvikler kultur, kobler organisasjoner i nettverk og representerer organisasjonen for omgivelsene» (Thorsvik, 2013,278) Gjennom kommunikasjon utvikles og skapes kulturen til bedriften. Bedriftens medlemmer blir informert om normer, verdier og andre forhold som påvirker kulturen. En av de mest vanlige grunnene til konflikter mellom mennesker er svikt i kommunikasjonen. Kommunikasjon vil være faktoren for et godt arbeidsmiljø og kultur.

2.3 Ingroup og outgroup

Ingroup er en sosial kategori eller gruppe du kan identifisere deg med. En outgroup er det motsatte, en sosial kategori eller gruppe du ikke kan identifisere deg med. En viktig egenskap til ingroup og outgroup er at gruppene markerer sine identiteter. Dette skjer ved at det skapes et karakteristisk språk, talemåter og kleskoder som synliggjør deres felles syn og verdier som gruppe. På denne måten skapes det et tydeligere skille mellom gruppene. Det dannes et slags «oss og dem» skille. Når identiteten til en ingroup blir tydelig, ønsker medlemmene ofte å understreke typiske kjennetegn de foretrekker ved gruppen. Kurylo, (2013) forklarer at da de uttrykker sin egenart, får de en større stolthet og tilhørighet til gruppen. En avgjørende faktor for og se på hverandre som et «fullverdig» ingroup medlem eller en outgroup bedrager kan være språket. Språket kan identifisere om man er medlem av gruppen eller ikke. De som er medlem av samme gruppe, en ingroup, vet hva de kan forvente seg av de andre medlemmene, og føler dermed en trygghet. Alle er medlem av en gruppe, det kan være samme sportslag, rase, der du ble født, organisasjoner, bedrifter. Det felles båndet man har med medlemmene av en ingroup, gjør at man har lettere for å like hverandre.

I følge Kurylo (2013) vil medlemmer av ingroup diskriminere og prøve å finne negative sider ved outgroup medlemmer for å kunne styrke deres selvbilde.

2.3.1 Subkultur. En subkultur kan forklares som «En undergruppe av organisasjonens medlemmer som samhandler jevnlig med hverandre, som identifiserer seg selv som en distinkt gruppe i organisasjonen, som deler et sett av utfordringer som de fleste i gruppen er enige om er problematiske, og som rutinemessig handler på grunnlag av gruppens unike kollektive virkelighetsoppfatning» (Van Maanen ,Barnley 1985,38)

Subkulturer kan forårsake problemer innad i bedrifter, grunnet at de fremmer konflikter av interesse og kamp om makt og innflytelse i organisasjonen (Thorsvik 2013, 152)

2.4 Hersketeknikker

Hersketeknikker er et fenomen som er forbundet med kroppen og måten vi bruker språket vårt på. Det blir tatt i bruk av konkrete aktører, men kan også bli utøvd av grupper for å redusere selvfølelsen til dem det går utover. Den eller de som bruker hersketeknikker spiller ofte på den andre partens posisjon, spesielt når det kommer til avmaktsposisjoner, eller når vedkommende er svakere i form av personlig styrke. Sandvik og Risdal (2009, 10). «Når hersketeknikkene virker, får de deg ut av balanse, de gjør deg nervøs, du snakker raskere, blir mer usikker» (Sandvik og Risdal 2009, 10) I mange tilfeller oppdager man ikke at man har være et offer for hersketeknikker før etterpå, og man kan sitte igjen med en udefinerbar følelse av ubehag, dumhet og utilstrekkelighet.

Hersketeknikk er et ladet ord. Dersom man beskylder noen for å bruke slike teknikker, kan man bli stemplet som sur, feminist, eller en smule hysterisk. (Sandvik og Risdal 2009, 12)

En person som har vært opptatt av hersketeknikker i lang tid er sosialpsykolog Berit Ås. Hun var spesielt opptatt av menns hersketeknikker, men ettersom det er flere og flere kvinner som sitter i maktposisjoner, er det viktig å stille seg kritisk til kvinners hersketeknikker. Samtidig er det helt klart det å være i mindretall både på jobben eller i sosiale sammenhenger alltid er krevende og vil alltid være mest utsatt for hersketeknikker (Sandvik og Risdal 2009, 13)

Berit Ås skiller mellom fem forskjellige hersketeknikker: Usynliggjøring, latterliggjøring, tilbakeholdelse av informasjon, fordømmelse uansett hva du gjør og påføring av skyld og skam. I tillegg til disse formulerte hun senere to hersketeknikker til: ”Vold og trusler om vold” og ”objektivisering.”

Usynliggjøring: Når man blir oversett, overkjørt eller forbigått. De som opplever dette kan ofte føle at de er mindre vært og at de ikke har samme betydning som kollegene. Dette kan skje ved kroppsspråk eller ved at andre personer tar oppmerksomheten bort fra deg hvis du skal fortelle noe.

Latterliggjøring: Når innsatsen til en person blir hånet, ledd av og kommentert med en negativ tone.

Tilbakeholdelse av informasjon: Når kolleger bevisst velger å holde tilbake informasjon ovenfor enkelte. Der de ikke får vite viktig og relevant informasjon.

Fordømmelse uansett hva du gjør: Denne teknikken brukes ovenfor alle man har fordommer mot. Du straffes for både det du ikke gjør og det du gjør.

Påføring av skyld og skam: Dette skjer når personer blir hånet ved bruk av latterliggjøring, kommentarer osv. hvis de har en mening resten av «gruppen» ikke er enig i. Personen har som regel ikke gjort noe feil, men får skylden og føler en skam fordi at de sitter igjen med en følelse av at det de har gjort er feil.

Vold og trusler om vold: Fører til angst, smerte og frykt os den det går utover.

Objektivisering: Omhandler å gjøre et menneske om til et objekt. (Sandvik og Risdal 2009, 14)

2.5 Mikroaggresjon

Mikroaggresjon kan beskrives som hverdagslige kommentarer av en negativ karakter, der mottakeren blir ydmyket. Det usynlige er selve kraften i mikroaggresjon, fordi det å påvise handlingene er svært vanskelig. Personen som blir beskyldt for dette vil som regel bortforklare eller benekte dette, og de som tar opp dette kan bli sett på som overfølsomme. Randi Gressgård (2014) forklarer at mikroaggresjon kan deles opp i tre forskjellige former: Mikroangrep, mikroformærmelser og mikrounderkjennelser. Når hensikten er å skade mottakeren, skjer det et mikroangrep. Dette skjer i form av verbale angrep der personen enten kommer med nedsettende kommentarer, unngår handlinger eller planlagt diskriminering. Mikroformærmelse er når det foregår ydmykelser av mottakeren og avsender ikke alltid er klar over konsekvensen handlingen kan ha. Mikrounderkjennelse er når det foregår kommunikasjon som overser eller utelukker tankene, følelsene eller erfaringer fra virkeligheten.

2.6 Holdninger, stereotypier og fordommer

Holdningsbegrepet:

”holdning er en generell, evaluerende innstilling til et objekt.” (Kaufmann 2013, 209)

Innenfor litteraturen holder vi oss til individ- og sosialpsykologi, når vi snakker om temaet holdninger. Her tar vi holdninger inn i den delen som omhandler sosiale prosesser fordi holdninger er en psykologisk tilstand, som får mening og relevans i relasjoner til objekter, situasjoner og mennesker i våre omgivelser. Holdningene våre er lett foranderlige.

Holdninger er forskjellige fra verdier. Verdiene våre er abstrakte idealer, som vil si at det fattes gjennom tankene og mangler derfor referanse til spesifikke personer og objekter. Likevel blir holdningene våre sterkt påvirket av dypereleggende verdier. ”Et eksempel er at

verdier som likeverd, kan påvirke våre holdninger om kvinner og menn er likeverdige, som igjen bestemmer våre meninger om kvinnelige sjefer. ” (Kaufmann 2013, 207)

Stereotyper kan beskrives som en svært generell og unyansert oppfatning av en person, og dette omtales som en forhåndsoppfatning. (Kaufmann 2013, 209) Den inngår i den kognitive dimensjonen ved holdningsbegrepet, for eksempel ”Kvinner er dårligere enn menn”.

Stereotyper er forenklerende generaliseringer, som kan uttrykke både positive og negative holdninger. Ved stereotyper antyder man at noen har en hel rekke egenskaper og evner, før man er kjent med personen eller gruppen. Dette fører til sosial kategorisering, som er en av årsakene til fordømmende holdninger. (Saul McLeos, 2008)

Videre har vi fordommer, som er negative holdninger til andre grupper, enkeltpersoner, ideer eller objekter. Fordommer er en forhåndsoppfatning med negativ karakter, som ofte er basert på mangelfull kunnskap rundt en gruppe man selv ikke er medlem av. Slike grupper kan for eksempel spesielt defineres ved rase, religion, seksuell orientering, kjønn, utdanningsnivå eller yrke. Dersom man i tillegg utfører negative handlinger ovenfor noen spesifikke personer, er det mer snakk om diskriminering. For eksempel ”Jeg vil ikke ha en kvinnelig sjef”. Dette er holdningsproblematikk i arbeidslivet. (Kaufman 2013, 211)

2.6.1 Jobbholdninger og arbeidsmiljø

Holdningsbegrepet er et grunnleggende begrep i sosial- og organisasjonspsykologi, som er fundamentet for å beskrive jobbholdninger som trivsel og engasjement. Trivsel er den mest studerte holdningstypen innenfor arbeidslivet. Både trivsel og engasjement er to viktige hovedpunkter for arbeidsmiljø.

Teorien om at en holdning er sammensatt av tre komponenter, kalles trekomponentmodellen. Dette er en enkelt tankemodell som viser fenomenet ut fra de tre komponentene: en kognitiv komponent, en affektiv komponent og en handlingskomponent. Denne modellen omtales også som ABC-modellen, der A står for affekt (følelser), B for atferd (behavior) og C for kognisjon (cognition). Forskere syntes det er interessant å se hvor mye og hvordan disse tre komponentene henger sammen.

Den *kognitive* komponenten referer til tankeinnholdet i en holdning, altså hva de tror. Dette er fordommer en person har. Dette er tanker som naturlig kan vekkes, *ved for eksempel å ansatte*

en ny sjef i en bedrift der intervjueren har negative tanker om kvinner i arbeidslivet deres prestasjoner.

Når det gjelder den *emosjonelle* komponenten i holdninger, dreier det seg om følelser og affekter. Det legges mer vekt på et følelsesmessig komponent og hva de føler om ulike personer eller situasjoner. Dette kan komme til uttrykk gjennom sympati eller antipati ovenfor andre mennesker. I dette eksemplet kan det tenkes at jobbintervjueren følte antipati ovenfor de kvinnelige søkerne.

Tilslutt er det *atferdskomponenten* som omhandler personens observerbare atferd ovenfor ”holdningsobjektet” og hva personen hevder om sine handlinger ovenfor objektet. Det dreier seg om hvordan personen er tilbøyelig til å handle mot sine fordommer.

2.7 Organisasjonskultur

Organisasjonskultur sier noe om hvordan man skal opptre innad i en bedrift. ”Kultur er måten vi gjør tingene på her hos oss” (Bang 2011, 23).

«Organisasjonskultur er de sett av felles verdier, normer og virkelighetsoppfatninger som utvikler seg i en organisasjon når medlemmene samhandler med hverandre og omgivelsene»

(Bang 2011,23) Gjennom delte normer, verdier, grunnleggende antagelser og oppfatninger vil de ansatte utvikles en samhörighet. På denne måten vil medlemmenes følelser og tanker påvirkes ved aktuelle eksterne og interne problemer (Jacobsen og Thorsvik 2010, 120).

Organisasjonskultur består av de fire kjerneelementene: verdier, normer, grunnleggende antagelser og virkelighetsoppfatninger (Bang 2011, 46).

Et eksempel ifølge Schein og hans modell ”isfjellet” er at det er artefaktene som er tydelige. Normer, verdier og grunnleggende antagelser befinner seg ”under vannoverflaten”.

Det er først når man ser på alle de kulturelle nivåene i sammenheng at man får det mest nøyaktige inntrykket av bedriften. De fire kjerneelementene sier noe om hva organisasjonskulturen består av og er mest brukt for å beskrive kulturens innhold.

2.7.1 Grunnleggende antagelser

Grunnleggende antakelser er oppfatninger eller meninger som er bygd opp av de erfaringene vi gjør, og som påvirker fortolkninger av våre omgivelser. Når disse utvikles i en gruppe eller organisasjon over lengre tid blir de felles oppfatningene gruppens kultur. Grunnleggende antakelser har sterk innflytelse på gruppemedlemmenes atferd og er organisasjonens virkelighetsoppfatning. Disse antakelsene er ofte ikke bevisste for gruppemedlemmene, og de er dermed også udiskutable. (Bang 2011, 54).

Når det rekrutteres nye mennesker til gruppen, vil de grunnleggende antagelsene bli overført gjennom sosialisering som den riktige måten å forstå bestemte forhold på. (Jacobsen, Torsvik, 2011, 123).

2.7.2 Virkelighetsoppfatninger

Virkelighetsoppfatning dannes i en kultur når medlemmene får felles oppfatninger om omgivelsene og bruker dette som ett fortolkningskart av virkeligheten. Et eksempel på en virkelighetsoppfatning i en bedrift kan være, ”Alle hos oss vet at grunnen til at vi gjør det så dårlig, er at toppledelsen vår er så elendig”. Det er ikke noe kriterium om oppfatningene er sanne eller ikke, men kan gi mening knyttet til hvorfor ting er som de er for medlemmene i gruppen. Denne oppfatningen i innad organisasjonen utvikler seg gjennom samhandling mellom gruppens medlemmer. (Bang 2011, 52)

2.7.3 Normer

Normer blir normalt beskrevet som uskrevne regler som sier noe om hva som er akseptabel adferd i ulike situasjoner og sammenhenger. Gjennom forskjellige aktiviteter vokser normer og blir tilslutt ”regler” for hva som er rett og galt innad i en gruppe. (Bang 2011, 51)

Det er forskjell på formelle og uformelle normer. Formelle normer er regler som er skrevet ned og som gir deg formelle sanksjoner. Uformelle normer er muntlige regler om hvordan man skal oppføre seg i ulike sosiale sammenhenger. Disse uformelle normene varierer ofte utfra ulike mennesker og grupper, det gjør også de uformelle sanksjonene. Ved uformell sanksjon mener man reaksjon fra menneskene rundt, både positive og negative.

2.7.4 Verdier

Som en del av de fire kjerneelementene, er det verdier som ofte blir brukt som beskrivelse av organisasjonskulturens innhold. En verdi kan bli definert som en vedvarende tro på at en spesiell handlemåte eller slutttilstand, personlig eller sosialt er å foretrekke fremfor en motsatt handlemåte eller slutt-tilstand (Rokeach 1976, 345).

En sentral kulturforsker ved navn Geert Hofstede definerer verdier som “generelle tendenser til å foretrekke bestemte forhold fremfor andre” (Bang 2011, 22). Når det gjelder verdier, er det vanlig å skille mellom forfektete verdier og bruksverdier. Forfektete verdier er de verdiene lederne og medarbeidere i en bedrift hevder at de tror på. Disse verdiene kommer ofte til uttrykk i bedriftens strategier, målsetninger og visjoner. De verdiene som faktisk ligger bak våre handlinger kalles bruksverdier (Bang 2011, 22).

2.8 Kjønnbalanse

I følge Grethe Ettung (2008) kommer det frem i en ny undersøkelse at arbeidstakere trives best på arbeidsplasser med jevn kjønnsfordeling. Det viser seg at både kvinner og menn trives på arbeidsplasser med god kjønnsbalanse. Mennene foretrekker at det er kjønnsbalanse, eller at de selv er i flertall. Hos kvinnene er jobbtrivselen høyere når det er kjønnsbalanse på arbeidsplassen, og de har et sterkere ønske om flere mannlige kollegaer. Kjønnbalanse er ønskelig på arbeidsplasser og arbeidstakere trives best med en jevn kjønnsfordeling. Det at arbeidsmiljøet ikke preges av konflikter og baksnakking, samt at de har et godt forhold til sjefen, er viktige faktorer for trivsel.

Videre kommer det frem at kvinnelige medarbeidere ofte kan utvikle bestemte arbeidsmønstre når de jobber i bedrifter med flertall av kvinner. De hevder at mennene bidrar til å løse opp innarbeidede strukturer og at de har en annen måte å løse oppgaver på. Det bidrar til et bedre samarbeid og samhold i bedriften. Det viser seg i undersøkelsen av Grethe Ettung (2008) at kvinnedominerte arbeidsplasser kommer dårligst ut, og er verst når det gjelder konflikter og baksnakking. Disse bedriftene er preget av dårlig individuell utvikling og er mer overvåket når det kommer til hvordan arbeidet skal utføres. Bedrifter med kjønnsfordeling opplever dette i mye mindre grad, og er de som kommer best ut i undersøkelsen med høyest jobbtilfredshet.

3.0 Metode

3.1 Vår forskningsprosess

Forskningsprosessen vår begynte med at vi alle hadde en interesse av hvordan det faktisk er å være i kvinne og ny i arbeidslivet, spesielt relatert til lignende arbeidsplasser vi en dag kan arbeide. Måten kvinner blir behandlet og oppfattet i arbeidslivet er et aktuelt tema i dagens samfunn, og mye omtalt i media, dette har lenge vært en grunnleggende interesse hos alle tre, og vi ønsket å se nærmere på fenomenet. Det utviklet seg deretter videre til å fokusere på nyutdannede kvinner og deres opplevelser. Da vi hadde avklart hva vi ville forske på, begynte vi å samle nødvendig litteratur og empiri for å skape en dyp og innholdsrik forståelse rundt emnet.

3.2 Valg av metode

I denne delen av oppgaven ønsker vi å redegjøre for valg av metode og metodebruk. Metode betyr «å følge en bestemt vei mot et mål» (Johannessen, Tufte 2004, 29) Det dreier seg videre om hvordan vi skal gå frem når vi skal hente informasjon ut fra virkelighet og deretter hvordan vi skal analysere hva denne informasjonen forteller oss, og tilslutt hva slags innsikt den gir i områder en har bestemt seg for å undersøke. «Det dreier seg om å samle inn, analysere og tolke data» (Johannessen, Tufte 2004, 30) Som en del av empirisk forskningen står dette sentralt. Empiri vil si at påstander om virkeligheten må ha grunnlag i erfaring og at virkeligheter ikke kan baseres på synsing. Metodelæren hjelper å treffe valg som er hensiktsmessig i samsvar med det vi ønsker å finne ut av. (Jacobsen 2012, 13)

Et skille som dukker opp i den samfunnsvitenskapelige metodelæren er skillet mellom kvalitative og kvantitative tilnærminger. Forskjellen på disse to forskningsstrategiene er i hovedsak følgende: En kvantitativ undersøkelse er basert på talldata og en kvalitativ basert på tekstdata. (Johannessen, Tufte 2010,31) I dette skille er det viktig å få frem at den ene tilnærmingen ikke er bedre enn den andre, og man bør foreta et valg basert på hva som er hensiktsmessig i forhold til å svare på problemstilling som er formulert. Problemstillingen bør derfor være styrende for hva slags metode man tar i bruk (Jacobsen 2012, 64)

I startfasen av vårt studie undersøkte vi hva slags type metode som ville egne seg for å svare på vår undring rundt tema og problemstilling. Vår problemstilling er av eksplorativ karakter, En eksplorativ problemstilling bærer preg av at undersøkelsen er satt i gang fordi man ikke har så mye kunnskap om et fenomen og i et slikt tilfelle er det ikke mulig å sette opp klare hypoteser på forhånd. (Jacobsen 2012, 79) På grunn av dette kreves det en metode som får

frem data med flere nyanser og som går i dybden av tema. I følge Jacobsen (2012, 64) fører dette til at man ofte vil trenge få undersøkelsesenheter. Den type metode vil egne seg best til kvalitative data. Denne formen for metode ble også valgt fordi en kvalitativ tilnærming etter vår vurdering vil gi oss muligheten til å komme nært innpå den målgruppen vi er interessert i å vite noe om.

I kvalitativ metode kan ikke dataene vi får inn uten videre tallfestes som i kvantitativ metode, men de kan kategoriseres på bakgrunn av de svarene vi får inn. På denne måten kan vi få en dypere forståelse av den konteksten som gir grunnlaget for vår analyse og tolkning. I følge Jacobsen (2012, 65) er målet med kvalitativ forskning å avdekke nyanserte data som; følelser, opplevelser og tanker rundt fenomenet vi ønsker å studere nærmere, noe som gjelder for deler av datamaterialet i dette studiet. Det finnes mange ulike måter å gjennomføre en kvalitativ undersøkelse på, og det må foretas et valg om hvordan data skal samles inn. (Jacobsen 2012, 145) Innsamlingen vi gjør i forbindelse med denne oppgaven skal gjennomføres ved hjelp av kvalitative dybdeintervjuer av seks nyutdannede kvinner fra seks ulike organisasjoner. Det eksisterer svært mange kvalitative forskningsdesign, og vi skal ikke gå inn på alle i denne oppgaven, vi velger å fokusere på det designet som vi mener egner seg for vår studie.

3.3 Kvalitative forskningsstrategier.

Forskningsdesign:

Man kan gjennomføre kvalitative undersøkelser gjennom en rekke ulike metoder. Vi har konkludert utfra metodeteorien at det optimale for vår oppgave er å ha design av Fenomenologisk karakter. Det betyr at vi gjennomfører en analyse av meningsinnhold, som beskriver virkeligheten som individet oppfatter det. En fenomenologisk tilnærming som forskningsdesign innebærer å utforske og beskrive ulike mennesker og deres erfaring og forståelser av et fenomen. Et viktig nøkkelord i en slik undersøkelse er ”mening”: Grunnen til dette er at forskeren ofte prøver å forstå meningen med et fenomen, sett gjennom en gruppe mennesker og deres ytringer. Målet er å få økt forståelse og innsikt hos de kandidatene som er valgt ut til å delta i studiet. (Johannessen, Tufte 2010, 82)

Fenomenologisk filosofi handler om ”det som viser seg”. Når vi tolker hva en handling eller det noen har sagt, betyr, må ytringen ses i lys av den sammenhengen den forekommer innenfor. Målet er å få en forståelse og større innsikt i andres livsverden.

De viktigste stegene i en fenomenologisk design er tre hovedpunkter: forberedelse, datainnsamling og analyse av rapportering. (Johannessen, Tufte 2010, 82)

3.3.1 Utvalg

Utvelgelsen av kandidater i kvalitativ forskning og i forskning generelt er viktig fordi prosessen har stor innflytelse på informasjon og analyse av dataene. ”Strategisk utvelgelse vil si at forskeren har bestemt seg for hvilken målgruppe forskningen skal rette seg mot for å samle nødvendig data. Det neste steget er å velge ut personer fra målgruppen som skal delta i undersøkelsen” (Johannessen, Tufte 2010, 107) Vi formulerte noen kriterier på forhånd, som måtte være til stede hos informantene. I kriteriebasert utvelgelse velges informanter utfra om de utfyller spesielle kriterier som vi har formulert. I tillegg til å definere noen kriterier valgte vi også en relativ homogen gruppe. Det vil si at informantene varierer lite utfra sentrale kjennetegn, dette kan gjøres for å avdekke mulige felles eller ulike erfaringer innenfor en relativt homogen gruppe (Johannessen, Tufte, 2010, 109). Informantene er nydannede kvinner fra Høyskolen Kristiania, dette for å gjøre undersøkelsen mer relevant for oss og våre medelever. De nyutdannede kvinnene ble valgt fordi de har vært i en situasjon som kunne være med på å gi oss informasjon om det vi ønsket undersøke.

For å rekruttere tidligere elevene fra Høyskolen Kristiania brukte vi en plattform ved navn Track. Track er et karrieresenter med oversikt over studenter fra skolen. Vi tok i bruk mail for å kontakte potensielle kandidater, som nå er ute i jobb.

Johannessen, Tufte (2010) skiller mellom tre typer intervjuer; ustrukturert. Semi-strukturert og strukturert. Teknikken som tas i bruk under dette prosjektet er dybdeintervju. Det har blitt valgt fordi denne formen for datainnsamlingen er fleksibel og tilpasset en kvalitativ forskningsstrategi (Ringdal 2013, 27).

Intervjuguidene vi utformet er ustrukturerte. ”Ustrukturert intervju er uformelt med åpne spørsmål der man på forhånd har et gitt tema, men spørsmålene tilpasses den enkelte intervjusituasjonen” (Johannessen, Tufte 2010, 138) Spørsmålene er åpne, men tema for intervjuet er gitt på forhånd. Grunnen til at vi valgte denne formen for intervju var at vi ikke ville lede kandidatene i retninger og områder, de selv aldri har bearbeidet. Vi ville gi dem rom til å beskrive deres oppfatninger og opplevelser uten en eventuell påvirkning. Ustrukturert ble også valgt fordi det skulle være med å skape en uformell stemning mellom informant og intervjuer som igjen ville gjøre det lettere for informanten å være åpen. (Johannesen, Tufte 2010, 138) Data som samles inn ved hjelp av denne metoden vil kategoriseres som primærdata, dette er fordi data vi samler inn kommer direkte fra kilden. (Jacobsen 2012, 140)

Vi bestemte oss for å bruke grupperom på høyskolen som lokale for selve intervjuet. For å sikre at vi ikke gikk glipp av viktig informasjon, brukte vi båndopptaker under samtalene. Under transkriberinger brukte vi en app fra google, som gjorde at vi kunne spille av opptakene i en hastighet som var lavere enn det i utgangspunktet var. Dette var også med på å sikre at vi ikke gikk glipp av essensiell informasjon fra informantene. Alle tre studentene var tilstede under transkriberingen for å skille relevant og urelevant informasjon i lys av tre ulike oppfatninger. Før vi startet med intervjuene sørget vi for at utgangspunktet fra forskningsetikken i Norge i dag var avklart. Dette omhandler krav knyttet til forholdet mellom forsker og dem som forskes på. «Informantenes samtykke, krav på privatliv og krav på å bli korrekt gjengitt» (Jacobsen 2012, 47)

3.4 Dataanalyse

Patton (1990) definerer kvalitativ dataanalyse som en kreativ prosess. Men det kan også beskrives som en prosess som krever intellektuell disiplin, analytiske evner og mye hardt arbeid. (Askheim og Grenness 2008, 143). Vår analyse omhandler innhold som kommer frem ut i fra datainnsamlingen vår. Etter Askheim og Grenness (2008, 143) anbefaling deltok alle forskerne i analysearbeidet.

Før vi som forskere skulle gjennomføre analysen gjorde vi oss innforstått med de praktiske og etiske forholdene ved dette arbeidet. Dette innebære å ha et åpent sinn, og at vi ikke var preget av forutinntatte holdninger og være nøytrale. (Askheim og Grenness 2008, 143) Analysearbeidet vårt startet med å transkribere intervjuene. Vår transkribering er en eksakt gjengivelse av det informantene formulerte. Det er en klargjøring av datamaterialet fra intervjuene for videre analyse av innhold.

3.4.1 Informasjon om informantene

Informantene er mellom alderen 23-26 år og har tatt en bachelorutdanning gjennom Høyskolen Kristiania og avsluttet sitt studium senest våren 2013. Vi valgte å intervju seks informanter, som legger grunnlaget for vårt datamateriale. Alle informantene er nyutdannede kvinner, som beskriver og forteller hvordan det var å være nyutdannet kvinne i møte med arbeidslivet.

3.4.2 Vår analyseprosess

Vår analyse er basert på det fenomenologiske designet beskrevet tidligere i oppgaven. Denne formen for analyse er det vanlig å ta i bruk når man skal analysere meningsinnhold, og se

nærmere på innholdet i datamaterialene. Vi skal i denne prosessen analysere hva våre informanter har gitt av informasjon i deres intervjuer. Deretter skal datamaterialet leses fortolkende og vi skal gå dypere ned i meningen med informantenes opplevelser. I følge (Johannessen, Tufte 2010, 173) består analysen av meningsinnhold av fire hovedsteg: ”Helhetsinntrykk”, ”sammenfatning av meningsinnhold”, ”koder, kategorier og begreper” og ”kondensering og sammenfatning”.

Helhetsinntrykk og sammenfatning av meningsinnhold innebærer at og bli bedre kjent med datamaterialet ved å danne et helhetsinntrykk. Det innebærer å finne de interessante og sentrale temaene, og notere hovedtemaene som intervjuene ser ut til å inneholde. En datareduisering innebærer å redusere mengden av data uten å miste viktig informasjon. Det vil si at vi forkorter informantens uttalelser og komprimerer lange setninger (Johannessen, Tufte 2010, 174) Da vi var ferdig med transkriberingen samlet vi all informasjon fra intervjuene, for og se på helhetsinntrykket og hovedtemaer som kom frem i undersøkelsen. Her søkte vi nokså usystematisk etter informasjon som kunne være interessant for vår problemstilling.

Neste steg i en fenomenologisk analyse innebærer å fremstille data på en meningsfull måte, gjennom koding, kategorier og begreper. Dette skal i utgangspunktet vise hvordan forskeren har organisert og oppsummert dataene i forhold til problemstillingen. (Johannessen, Tufte 2010, 174) Vi identifiserte tekstelementer som gav oss kunnskap og informasjon om de hovedtemaene som er relevante for vår oppgave. Vi brukte utsnitt av teksten i intervjuene, enten en setning eller et avsnitt, og klassifiserte informasjonen. (Johannessen, Tufte 2010, 175) Utsnitt fra intervjuene ble satt i klasser og kategorier ut fra begreper som er sentrale for analysen. Ut ifra intervjuene kan man finne kategorier i form av temaer som behandles gjennom induktive koder. I følge Jacobsen (2012, 23) Innebærer en induktiv tilnærming at man forsøker å gå fra empiri til teori. Det vil si at all teori er fundert i virkeligheten. Vi har forsøkt i vår analyse å samle informasjon fra virkeligheten og finne teori som kan knyttes opp mot våre empiriske funn.

I systematisering og kategorisering dreier det seg i all hovedsak om å redusere den informasjonen som er uoversiktlig. Dette forekommer som regel alltid i kvalitativ data. Her kan teksten deles inn i ulike kategorier, som for eksempler ulike temaer, hendelser eller steder. Informasjonen kan grupperes etter kriterier som vi formulerer.

Når vi startet med kategorisering av våre intervjuer kom det frem at vi kunne dele bedriftene inn i tre kategorier. Dette var kvinnedominerte bedrifter, mannsdominerte bedrifter og bedrifter med et mangfold knyttet til kjønn og alder. I analysen kom det frem flere interessante temaer som ble nevnt av alle informantene. Temaene valgte vi å formulere som: ”Kommunikasjon”, ”grupperinger”, ”hersketeknikker”, ”holdninger ,stereotyper og fordommer” og ”miljø og kultur”. Under har vi lagd en oversikt som omhandler bedriftskategoriene og de formulerte temaene, hvor vi viser til våre hovedfunn.

3.4.3 Bedriftskategorier

TEMA	Kategori 1: Kvinnedominerende bedrifter	Kategori 2: Mannsdominerende bedrifter	Kategori 3: Bedrifter med mangfold
Kommunikasjon	-Dårlig kommunikasjon -Indirekte kommunikasjon -Baksnakking -Tilbakeholder informasjon	-Bra kommunikasjon -Direkte kommunikasjon -Lite baksnakking -Tilbakeholder ikke informasjon	-Bra kommunikasjon -Direkte/indirekte kommunikasjon. -Mindre baksnakking -Tilbakeholder ikke informasjon
Grupperinger	-Grupperinger innad i bedriften -Interne konflikter i mellom avdelingene -De gamle" likte ikke "de nye" ansatte	-Mindre grupperinger -Mindre konflikter i mellom avdelingene -Større samhold	-Større felleskap -Mindre konflikter i mellom avdelingene. - Større samhold
Hersketeknikker	-Hersketeknikker i form av nedlatende kommentarer og utelate informasjon. -Negative kommentarer	-Hersketeknikker i form av seksualiserende kommentarer. -Negative kommentarer - Objektivisering	- Ingen hersketeknikker - Ingen negative kommentarer
Holdninger, stereotyper og fordommer	- Opplever å bli «satt i bås» -Møtt fordommer -Opplever holdninger knyttet til å være ung	-Opplever fordommer knyttet til å være kvinne - opplever at de ser på alle de yngre som mindre kompetente	-Opplever ingen fordommer - Ingen tydelige holdninger
Miljø og kultur	- Utfordringer med samhandling - Tydelige sanksjoner på brudd av normer - Større konkurranse mellom de ansatte -Sjalusi -Vanskeligere å komme inn i miljøet -Føler seg mer truet av kompetansen til hverandre. - Subkulturer	- Utfordringer med samhandling - Sanksjoner på brudd av normer - Noe konkurranse mellom de ansatte -Ingen sjalusi - Lettere å komme inn i miljøet - Deler kompetansen i mindre grad.	- God samhandling - Større konkurranse mellom de ansatte - Mindre tydelige sanksjoner på brudd av normer -Ingen sjalusi -Kommer raskere inn i miljøet -Deler kompetansen mellom hverandre.

Den tredje fasen er kondensering, der vi prøver å skille ut fellestrekk, for så å se på ulikhetene i meningsinnholdet som ligger i de etablerte kategoriene. Når prosessen er kommet så langt sitter vi igjen med tre typer informasjon. Dette er ulike temaer og fenomener, om undersøkelsesenheten og om konteksten datamaterialet ble samlet inn i. (Jacobsen 2012, 213)

Den siste fasen av analysen trekker vi konklusjoner basert på de tre foregående analyseprosedyrene. Vi skal tilslutt se på identifiserte mønstre i samsvar av eksisterende forskning og teorier. (Johannessen, Tuft 2010, 177) For å sikre at vi får best mulig informasjon ut av kandidatene og for å kvalitetssikre vår forskning, skal vi se nærmere på fem hovedkriterier. Disse begrepene er pålitelighet, troverdighet, overførbarhet, bekreftbarhet og generalisering som er mål på kvalitet i kvalitative undersøkelsesopplegg.

3.5 Variabler: Etter analysen var gjennomført satt vi igjen med et sett med variabler. På bakgrunn av Jacobsen (2012,84) antar vi at disse variablene vi har funnet til en viss grad har et kausalt forhold til hverandre. En variabel er årsak, mens den andre er virkning. I vår undersøkelse, kom vi frem til at de fem temaene er våre avhengige variabler, mens de tre bedriftskategoriene er våre uavhengige variabler. Dette vil si at våre uavhengige variabler påvirker våre avhengige variabler.

3.6 Metodens nøyaktighet

3.6.1 Pålitelighet

Hvorvidt en annen forsker vil oppnå de samme resultatene i tilsvarende undersøkelse, kan forstås som en undersøkelses pålitelighet. Et krav om etterprøvbarehet viser til at kildene som tas i bruk, anvendt metode, og konklusjonene skal kunne etterprøves av andre. Optimalt sett skal da disse resultatene sammenfalle. I kvalitativ metode vil ikke en undersøkelses pålitelighet kunne måles like nøyaktig. I valgt metode er det ofte subjektene som understøtter påliteligheten. (Johannessen, Tuft 2010, 229) Denne teknikken brukes for å evaluere vår dokumentasjon og fremstilling av data, metodene og avgjørelser som er tatt under forskningsprosessen. Pålitelighet knytter seg til undersøkelses data, dataen som blir tatt i bruk, hvordan dataen samles inn og hvordan den bearbeides. Dette vil gjøre det mulig for leseren og se hvordan vi har kommet frem til konklusjonene. Ettersom alle studentene for denne oppgavene var tilstede under transkriberingen, mener vi at påliteligheten til de seks utvalgte representantene er god i denne oppgaven. Dette den være med på å styrke påliteligheten i

oppgaven. Det er ikke derfor sagt at våre resultater er representativt for alle nyutdannede kvinner. (Johannessen, Tufte 2010, 229)

3.6.2 Troverdighet

”Validitet i kvalitative undersøkelser dreier seg om i hvilken grad forskerens fremgangsmåter og funn på en riktig måte reflekterer formålet med studie og representerer virkeligheten” (Johannessen, Tufte 2010, 230) Troverdighet går ut på at funnene og resultatene i en undersøkelse er sanne, slik at leseren kan ha tillit til forskningen. For å imøtekomme troverdighetskriteriet skal vi vise til to teknikker for å frembringe troverdige resultater.

1. Ved å ta i bruk *vedvarende observasjoner*, legges det vekt på å investere nok tid til å gjøre seg kjent med konteksten av oppgaven. Vi har brukt god tid til å intervju, transkribere og analysere vår oppgave, slik at vi kan skille mellom relevant og ikke relevant informasjon.
2. Metodetriangulering kan øke troverdigheten på forskningen, ved å ta i bruk flere data fra flere kilder. Vi har kombinert primær og sekundær data, der primær data er våre funn i datainnsamlingsmetoder som intervju og sekundærdata er bearbeidet av andre, som i vårt tilfelle er publiserte akademiske artikler og bøker. (Mehmetoglu 2004, 146)

Vi har også gjennom hele prosessen hatt tett oppfølging med vår veileder fra Høyskolen Kristiania, om vår forskningsprosess, resultater og funn.

3.6.3 Overførbarhet

”Overførbarhet referer til om bestemte funn og resultater av en kvalitativ studie også kan overføres til en annen lignende setting, situasjon eller kontekst.” (Mehmetoglu 2004, 146). Våre seks representanter kan ha en overføringsverdi og gi oss en forståelse om hvordan lignende informanter og situasjoner forekommer. Men hvorvidt det gjelder alle kvinner i alle organisasjoner, er mindre sannsynlig. Det betyr ikke nødvendigvis at våre representanter representerer flertallet av nyutdannet kvinner i norske organisasjoner. Derfor vil vi påpeke at våre funn ikke vil kunne overføres til en hvilken som helst setting, situasjon eller kontekst.

3.6.4 Bekreftbarhet

”Det er forventet at kvalitative forskere bringer et unikt perspektiv inn i de studiene de gjennomfører, men det er viktig at funnene er et resultat av forskningen og ikke et resultat av forskerens subjektive holdninger”. (Johannessen Tufte, 2010, 232)

I hvilken grad kan resultatene fra den kvalitative undersøkelsen bekreftes av andre forskere gjennom tilsvarende undersøkelser. (Johannessen Tufte, 2010, 232) Vi har derfor prøvd å beskrive alle beslutninger i forskingsprosessen slik at leseren kan følge og vurdere våre funn og resultater. Vi har valgt å bruke teori som beskriver flere oppfatninger av lignende fenomener. På denne måten prøver vi å eliminere eventuelle fordommer og oppfatninger vi besitter fra før.

3.6.5 Generalisering

Generalisering omhandler at man gjør noe som i utgangspunktet er spesifikt, for eksempel en hendelse, eller en person til noe allmenngyldig. Vi kan skille mellom to hovedtyper for generalisering. Det er statistisk og teoretisk. Statistisk generalisering innebærer at vi påstår at det vi har funnet ut gjelder for de vi har studert og de vi ikke har studert. Teoretisk generalisering, innebærer at vi utfra et mindre antall observasjoner for eksempel caser, eller i vårt tilfelle intervjuer, kan danne en generell teori om hvordan noe henger sammen. Disse teoriene henger sammen med det vi har observert, lest eller hørt. (Jacobsen 2012, 90) Vi ønsker ikke på bakgrunnen av denne oppgaven, å konkludere med at denne undersøkelsen gjelder for at alle kvinner i lignende situasjoner. Vi ønsker likevel å vise til at resultatene kan vise sammenhenger, som representerer noen tilfeller på ulike arbeidsplasser.

3.7 Kritikk til metode

Feil kan forekomme gjennom undersøkelsens metode og datainnsamling. Vi må også stille oss kritiske til om intervjuguiden bidrar til å samle inn empiri som er ideell for valgt tema. Utvalget i undersøkelsen er begrenset, og dette kan gjøre det vanskelig å konkludere og generalisere ut i fra funn vi finner i analyseprosessen. Flere av forskerne hadde kjennskap til bedriftene og noen av informantene fra før. Dette må tas med i betraktning, da våre tolkninger kan ha blitt påvirket av kjennskap til personer og organisasjoner. Det må også tas i betraktning at informantene kan ha pyntet på sensitive temaer fordi de ikke ønsker å utlevere seg i like stor grad.

4.0 Resultater og diskusjon

4.0.1 Forklaring

I vår oppgave har vi valgt å intervju seks nyutdannede kvinner, som har tatt en utdanning på Høyskolen Kristiania. Alle informantene jobber i bedrifter og snakker om erfaringer i møte med sin første arbeidsplass etter studiene. Informantene omtales som informant 1 og 2 innenfor kvinnedominerende bedrifter, informant 3 og 4 innenfor mannsdominerende og informant 5 og 6 innenfor bedrifter med mangfold.

Vi vil i dette kapittelet presentere undersøkelsens funn og drøfte våre fem tema ”kommunikasjon”, ”grupperinger,” ”hersketeknikker”, ”holdninger, stereotyper og fordommer ”og ”kultur og miljø” sammen med de tre kategoriene kvinnedominert bedrift, mannsdominert bedrift og bedrift med mangfold. Funnene fra intervjuene presenteres og knyttes opp mot teori, og danner grunnlaget for sammenfatningen av funnene i oppgaven.

4.0.2 Hovedfunn

Vi kan se at de ulike bedriftskategoriene har betydning for hva slags opplevelser de seks kvinnene har i møte med arbeidslivet. Videre kan vi se at opplevelsene varierer i forhold til de fem temaene.

Tema1. Kommunikasjon

Tema2. Grupperinger

Tema3. Hersketeknikker

Tema4. Holdninger, stereotyper og fordommer

Tema5. Miljø og kultur

Kategori 1. Kvinnedominert bedrift. Mer enn 60% kvinnelige ansatte.

Kategori 2. Mannsdominert bedrift. Mer enn 60% mannlige ansatte

Kategori 3. Bedrift med mangfold. Mangfold når det kommer til kjønn og alder.

4.1 Tema 1. Kommunikasjon

4.1.1 Kategori 1: Kvinnedominerende bedrifter

Informant 1 opplever kommunikasjonen som dårlig i sin bedrift.

Informant 1 forteller:

”Jeg opplever at det kan være utfordringer med kommunikasjon og formidlingen av informasjon, mellom de ulike avdelingene. For eksempel så vil ikke den ene lederen i den ene avdelingen sende mail med informasjon til ansatte i en annen avdeling. Hun sender informasjonen kun til lederen i avdelingen, og ikke direkte til oss. Dette syntes jeg er tåpelig og svekker effektiviteten i informasjonsformidlingen.”

”Vi har også opplevd at informasjonen ikke kommer frem til oss, når det er informasjon som gjelder oss. Det virker som at det er noen av kvinnene som er vært der over lenger tid, ikke er åpne for å inkludere oss som er nye på samme måte.”

Informant 1 påstår at kvinnene som har vært i bedriften over lenger tid har vanskeligheter med å tilpasse seg nye medarbeidere som de må forholde seg til. Hun mener dette er en av hovedgrunnene til den lite effektiv og dårlige kommunikasjonen innad i bedriften. Når det gjelder informant 2, forteller hun oss at hun ikke har opplevd like stor kommunikasjonssvikt, men opplever mer en uformell kommunikasjon mellom avdelingene. Informanten forteller:

”Vi er flere kvinner enn menn i min bedrift, og det har sine fordeler og ulemper. Det jeg mener med det er vel egentlig bare at kvinner kan være litt sånn «baksnakket». Praten går liksom litt mer bak ryggen til folk. Jeg føler kanskje at mennene ikke er noe spesiell kilde til sånn prat, de sier det liksom litt mer rett ut”

Informant 2 opplever en mer uformell kommunikasjon i form av baksnakking mellom de ansatte og mellom de ulike avdelingene. Hun tror og mener at dette kan være et resultat av å jobbe med så mange kvinner, da hun mener at menn ikke er kilden til ”baksnakking” i den grad som kvinner. Likevel opplever hun ikke den faglige informasjonen som dårlig, da hun forteller oss:

”Vi har et eget intranett som vi bruker. Her kan vi kommunisere med hverandre. Det blir ofte sendt ut felles beskjeder og oppdateringer der fra lederne.”

I intervjuene til begge informantene kommer det frem at de begge to er litt misfornøyde med kommunikasjonen innad i bedriften, men på hver sin måte.

4.1.2 Kategori 2: Mannsdominerende bedrifter

I intervjuene til både informant 3 og 4 kommer det frem at kommunikasjonen innad i bedriften er veldig bra. De legger vekt på at kommunikasjonen skjer direkte mellom avsender og mottaker. Begge har også en følelse av at sjefen alltid har en åpen dør, som gjør det lett å formidle informasjon. Informant 3 forteller i sitt intervju at hun syntes informasjonsformidlingen innad i bedriften er god, og at alle ansatte blir inkludert:

”Jeg syntes formidlingen av informasjonen er velfungerende. Kommunikasjonen fungerer godt mellom alle avdelingene og mellom oss ansatte generelt. Jeg opplever også at det ikke er så mye form for baksnakking og at kommunikasjonen går direkte til den personen det gjelder.”

Både informant 3 og 4 forteller at de føler de får den informasjonen de skal. De opplever at de vet hvor de har kollegaer og ledere. Informant 4 nevner også i sitt intervju at det er en åpen og god kommunikasjon mellom de ansatte og flere av lederne. Hun tror det skyldes at det er flertall av menn i bedriften. De ansatte sier sine meninger rett ut til de det måtte gjelde:

”Jeg tror menn er mye bedre på og bare si ting direkte enn oss kvinner. Tror kanskje det er grunnen til at vi har en så god formidling av kommunikasjon hos oss. Jeg opplever også at mange av de mannlige kollegaene mine sier sine meninger direkte til den det måtte gjelde. Dette syntes jeg er lett å forholde seg til.”

4.1.3 Kategori 3: Bedrifter med mangfold

I intervjuet til informantene viser det seg at de er veldig fornøyd med måten kommunikasjonen blir formidlet på innad i bedriftene. Informant 6 nevner at de inkluderer alle de ansatte og hun opplever at de blir godt informert om både det faglige og sosiale:

«Vi har et intranett for alle ansatte i bedriften. Her får vi all informasjon direkte fra lederne, og viktig informasjon blir formidlet til alle. Vi kan også bruke e-post og telefon. Jeg opplever at alle får den informasjonen de skal og kommunikasjonen mellom de ulike avdelingene er god.»

Informant 5 forteller at hun blir veldig godt informert om det som skjer i bedriften. Hun forteller hun at på de ukentlige morgenmøtene formidles informasjon til alle:

«Hver mandag har vi et morgenmøte om hva som skal skje denne uken. Sjefen sender også mail om det er noe viktig informasjon som skal ut og er til stedet».

Informant 6 mener at alle blir inkludert gjennom intranettet og at formidlingen av informasjonen er effektiv. Det er ingen som blir glemt eller blir sett på som mindre viktig i hennes bedrift. Det er en god kommunikasjon mellom avdelingene. Videre i intervjuet forteller hun oss at hun også syntes kommunikasjonen fra de ansatte til lederne også er bra. Hun mener selv at hun kan ta opp det hun ønsker og det hun mener er viktig å si ifra om:

”Jeg syntes absolutt vi blir hørt og sett i min bedrift. Sjefen sin dør står alltid åpen. Det er ikke vanskelig å ta opp det man ønsker. Hvis det er noe jeg føler er viktig kan jeg ta det opp med lederen min uten problemer, og de hører på hva vi har å si.”

Informant 5 jobber i et åpent kontorlandskap og forteller at kommunikasjonen fungerer godt og at de er positive til hverandres innspill.

”Alle er såpass åpne med hverandre og veldig positive til innspill. Vi snakker godt sammen både når det gjelder det faglige og det sosiale”

4.1.4 Diskusjon:

«Kommunikasjon kan defineres som en kontinuerlig prosess hvor medlemmene opprettholder og forandrer organisasjonen gjennom å kommunisere med individer og grupper av mennesker både internt og eksternt» (Thorsvik, 2013 s. 280) Effektiv kommunikasjon har blitt en av de viktigste faktorene i bedrifter som fungerer bra. (Thorsvik, 2013. 278)

Når det gjelder kommunikasjon kan vi se at informantene innenfor de kvinnedominerende bedriftene forteller oss at de alle har opplevd kommunikasjonssvikt. Dette knyttes til at de nyutdannede kvinnene mottok mindre informasjon.

Dette skiller seg fra det informantene i de mannsdominerte bedriftene beskriver.

Våre informanter innenfor denne kategorien erfarer at kommunikasjonen fungerer bra mellom de ansatte. De opplever ikke at informasjonen går igjennom flere kanaler eller at informasjon

blir tilbakeholdt. Her kan vi se vesentlige forskjeller mellom kvinnedominerte og mannsdominerte bedrifter.

Det viser seg i undersøkelsen av Grethe Ettung (2008) at kvinnedominerte arbeidsplasser kommer dårligst ut, og er verst når det gjelder konflikter og baksnakking.

Blir fortalt at det kan forekomme en del uformell kommunikasjon i form av ”baksnakking” i kvinnedominerte bedrifter. I motsetning til mannsdominerte bedrifter forekommer ikke dette i like stor grad. Våre informanter opplever kommunikasjonen som direkte og sier de er fornøyd med måten informasjonen blir formidlet på.

Ut fra det informantene beskriver tyder det på at kvinnene i bedriften har vanskeligheter med og inkludere og tilpasse seg de de nye ansatte og dette resulterer i dårligere kommunikasjon. Bedriftene med flere mannlige ansatte viser seg å ha mer direkte kommunikasjon, noe som gjør at de unngår dårlig formidling av informasjon. Det finnes likevel aspekter ved den mannsdominerte bedriften i som oppleves som utfordrende. En informant beskriver at menn i bedriften kan fremstå som svært autoritær dermed oppfattes måten han kommuniserer på som litt skremmende for den nyansatte.

Ut ifra funnene våre ser vi at bedrifter med mangfold skiller seg fra både kvinnedominerende og mannsdominerende bedrifter. Begge informantene våre innenfor mangfold er veldig fornøyd med hvordan kommunikasjonen og informasjonen i bedriften fungerer, og ingen av dem har noe negativt å nevne i denne sammenhengen. De legger vekt på at alle blir inkludert og at formidlingen av informasjon foregår effektivt. Vi ser at dette er betydelig forskjell fra kvinnedominerte bedrifter, der våre informanter opplever at den direkte kommunikasjonen er svakere. Det viser seg i våre undersøkelser at kommunikasjon og måten informasjon blir formidlet på varierer stort i forhold til hvilken type bedrift du jobber i. En av de mest vanlige grunnene til konflikter mellom mennesker er svikt i kommunikasjonen. Kommunikasjon vil være faktoren for et godt arbeidsmiljø og kultur. (Thorsvik, 2013. 278) Dermed kan våre funn vise til at mangel på god kommunikasjon kan forårsake negative erfaringer og opplevelser hos nyutdannede i kvinner i kvinnedominerte bedrifter.

4.2 Tema 2. Grupperinger

4.2.1 Kategori 1. Kvinnedominerte bedrifter

I intervjuet med informant 1, fortalte hun at store grupperinger i bedrifter resulterer i dårlig kommunikasjon. Informanten forteller oss at det er grupperinger mellom avdelingene, men også mellom de ulike stillingstypene. Informant 1 forteller:

”Jeg opplever en ukultur hvor de forskjellige stillingene og de ulike gruppene, ikke samarbeider så godt. At man er litt sånn at de ulike gruppene sitter med sitt og samarbeider dårlig med de andre. Noen kan bli sett på som litt mindre viktig.”

Informant 2 har noen lignende opplevelser:

”En ting jeg har oppdaget er det er litt, hva skal jeg si dårlig stemning mellom avdelingene. Eller kanskje ikke dårlig stemning. Men det kan være litt sånn at vi er bedre enn dem, og de gjør så mange rare ting. Så avdelingene er litt sånn adskilt på en måte. Til og med når det er sosiale arrangementer, er det ofte de ulike avdelingene som møtes”

I intervjuene med både informant 1 og 2 kommer det frem at det er grupperinger mellom de ulike avdelingene/stillingstypene. De forteller at avdelingene ikke samarbeider så godt. Det blir også nevnt av begge informantene at avdelingene blir sett på som mindre viktige av hverandre. Begge informantene nevner også at det tok lang tid før de følte seg som en del av bedriften.

4.2.2 Kategori 2. Mannsdominerte bedrifter

Informant 3 forteller i sitt intervju at det forekommer grupperinger i hennes bedrift, mellom de ulike aldersgruppene.

”Ofte omgås de ansatte rundt samme alder mer med hverandre. Dette kan komme av ulike interesser tror jeg, men føler ikke det går utover samholdet egentlig”

informant 4 sier det er lite tegn til grupperinger innad bedriften. Det er veldig godt samarbeid mellom avdelingene, og de er et samlet team som jobber mot felles mål. Når det arrangeres sosiale arrangementer er alltid en åpen invitasjon, der alle får mulighet til å delta, også på tvers av avdelingene.

”Jeg tror alle ønsker å være med på sosiale arrangementene, og det gjør ikke noe om mine kollegaer på min avdeling ikke kan, ettersom vi har så godt sammenhold med alle i bedriften på tvers av avdelingene. Ofte kan det skje at de yngre holder mer sammen, og de eldre kan dra hjem litt tidligere, men det er forståelig.”

Begge informantene nevner at de ikke opplever konflikter mellom avdelingene, og at de kan hjelpe hverandre uansett hva det måtte gjelde. Det er tegn til mindre grupperinger knyttet til alder, men at samholdet til tross for dette er bra.

4.2.3 Kategori 3. Bedrifter med mangfold

Informantene forteller at det ikke er store grupperinger. Informant 6 nevner i sitt intervju at hun ikke merker noen tegn til grupperinger eller konkurranse mellom avdelingene. Hun sier at det er et godt og inkluderende miljø, hvor de har det veldig gøy sammen også utenfor jobb. Det eneste hun nevner er at hun omgås oftere med kollegaene på samme alder, ettersom de har flere like interesser.

”Vi har det alltid veldig gøy på vår jobb sammenkomster og alle snakker om det på kontoret neste dag eller etter helgen. Som jeg oppfatter det er alle fra kontoret med på å delta på alt det sosiale og alle er inkludert i miljøet. Vi som er yngre har det like gøy sammen de som er litt eldre. Jeg er kanskje mer med de som er like gamle, men vi har det fortsatt gøy sammen alle sammen uansett alder.”

Informant 5 nevner at det er opptil flere avdelinger i bedriften, og at det ikke er lett å ha like god kontakt med alle på grunn av dette. Men dette danner likevel ikke merkbare grupperinger.

”Vi er jo en veldig stor bedrift, så det er ganske naturlig at jeg ikke har like god kontakt med de andre avdelingene, men jeg synes de gjør en kjempegod jobb”

4.2.4 Diskusjon:

Som vi kan se i våre funn kommer det frem at det er store forskjeller når det gjelder grupperinger i bedriftene. Alle informantene nevner at de har et godt samhold, likevel kan vi se at samholdet ikke er så velfungerende på tvers av avdelingene i kvinneedminerte bedrifter. De mannsdominerte bedriftene har grupperinger i form av alder. På bakgrunn av påstand fra

informantene ser vi er at samarbeidet mellom avdelingene er velfungerende i bedrifter med mangfold.

Det interessante er å prøve å identifisere hvorfor det ikke forekommer grupperinger like stor grad i bedrifter med mangfold. Ingroup er en sosial kategori eller gruppe du kan identifisere deg med. En outgroup er det motsatte, en sosial kategori eller gruppe du ikke kan identifisere deg med. En viktig egenskap til ingroup og outgroup er at gruppene markerer sine identiteter. (Kurylo, 2013) Det kan se ut som der det er stort mangfold vil det ikke være like lett å finne en spesiell gruppe som man identifiserer seg med, dermed skapes det ikke et like tydelig skille mellom medlemmene i bedriften. Noe som i dette tilfellet virker å ha en positiv effekt på samholdet.

Til tross for at det er grupperinger både i kvinnedominerende og mannsdominerende, er det tydelige forskjeller på disse grupperingene. I vår undersøkelse viser det seg at de ansatte i kvinnedominerende bedrifter kan oppleve at avdelingene på deres arbeidsplass ikke samarbeider og ikke inkluderer hverandre like godt. Grupperingene dannes spesielt innenfor de ulike avdelingene eller stillingstypene, hvor de ansatte kan se på de andre avdelingene som mindre viktig. Dette kan forklares gjennom begrepet subkultur, der bedriften en tendens til å danne subkulturer. Det dannes altså flere ulike undergrupper av organisasjonens medlemmer som samhandler jevnlig med hverandre og som identifiserer seg selv som en distinkt gruppe i organisasjonen. (Kurylo, 2013). Et annet aspekt ved disse gruppene er at de kan se på hverandre som en ingroup, På denne måten skapes det et tydeligere skille mellom gruppene. Et slags «oss og dem» skille. Når identiteten til en ingroup blir tydelig ønsker medlemmene ofte å understreke typiske kjennetegn de foretrekker ved gruppen. Det felles båndet man har med medlemmene av en ingroup, gjør at man har lettere for å like hverandre. (Kurylo, 2013) Dersom man ikke oppfyller kriteriene til ingroup, kan dette føre til at det blir vanskeligere for den nyansatte å bli en del av disse gruppene.

Det kommer frem på bakgrunn av våre funn at det også forekommer dannelse av mindre grupperinger innenfor mannsdominerende bedrifter. Dette oppstår i form av grupperinger mellom de ulike aldersgruppene. Likevel viser våre funn at dette er mindre grupperinger, som ikke påvirker trivsel og tilhørighet i like stor grad som grupperingene i kvinnedominerende bedrifter. Bedrifter med mangfold og bedrifter som er mannsdominerende, opplever ikke avdelingene like adskilt, som påvirker trivsel og tilhørighet positivt.

4.3 Tema 3. Hersketeknikker

4.3.1 Kategori 1. Kvinnedominerte bedrifter

Informant 1 forteller at hun ikke alltid får nødvendig informasjon fra lederne. Hun nevner at lederne kommuniserer med hverandre, uten å inkludere de andre ansatte også når det gjelder informasjon som berører dem.

”Informasjonen blir kun sendt mellom lederne, slik at de igjen skal informere sin avdeling. Jeg opplever ofte at vi ikke får den informasjonen vi skal ha, og at de tilbakeholder relevant informasjon, så jeg virker jo litt dum når jeg ikke har fått med meg ting”

Under intervjuet med informant 2 kommer det frem at hun har opplevd nedlatende kommentarer:

”Som jeg nevnte i stad var det jo noen småkommentarer om at noen av de som jobbet der fra før burde fått sjansen til å få stillingen. Følte jo ikke at det gikk utover trivsel, men jeg la jo merke til kommentarene. Det var forresten også en som nevnte at jeg var så ung og at det var lenge siden hun kunne gå med en sånn kjole.”

Vår informant opplevde å få nedlatende kommentarer i sammenheng med at hun er ung og nyutdannet i sin første stilling etter studiene. Dette var kommentarer fra de eldre medarbeiderne på arbeidsplassen, spesielt rettet til hvordan hun gikk kledd. Hun legger til:

”Man velger jo litt selv hvordan man ønsker å tolke hva folk sier til deg. Jeg ville ikke gjøre så mye ut av meg i begynnelsen, fordi jeg var litt redd for å trå «feil». Det er kanskje litt sånn det er når man er ny i en gruppe. ”

Informant 2 nevner i intervjuet at det handler om hvordan man selv tolker det folk sier til deg. Hun mener det er individuelt om man velger å tolke kommentarene støtende eller om man bare overser det.

4.3.2 Kategori 2. Mannsdominerte bedrifter

I intervjuet til informant 3 kommer det frem at hun har opplevd kommentarer av seksuell karakter fra avdelingsledere:

”Jeg har opplevd opptil flere ganger at hvis jeg spør noen av avdelingslederne som er menn, at det fort kan komme kommentarer/slengbemerkinger rundt det seksuelle. Jeg ler som regel det bort, og vil ikke ta det opp fordi jeg ikke vil bli sett på som «kjiip» og lage dårlig stemning.”

Informant 4 har også opplevd kommentarer fra noen av de mannlige ansatte, men ler det som regel bort. Hun forteller at det har oppstått situasjoner der hun har spurt om jobbrelevante ting, og at daglig leder har kommet med seksuelt ladede kommentarer. Dette har ført til at hun synes at det er litt vanskeligere å ta opp ting med han.

”Jeg har opplevde seksualiserte kommentarer fra min daglige leder, men jeg tror det bare er ment morsomt fra hans side. Et eksempel er når jeg kommer inn til han og spør om han har to minutter, og han svarer alltid: Jeg trenger ikke mer enn to minutter for og ”komme” jeg! Så ler han litt sånn hånlig.

Informant 3 nevner at hun har opplevd at de mannlige ansatte får henne til å føle seg mindre kompetent enn det de er. Her har hun fått kommentarer rundt det at de heller kan utføre oppgaven, fordi de mener de har mer erfaring og kunnskap:

”Jeg skjønner at det kanskje er litt for komplisert for deg. Jeg har jo jobbet her lengre enn deg og har mer kunnskap om det. Så jeg bare gjør ferdig den oppgaven der.”

Informant 3 legger også til:

”Kommentarene jeg nevnte er egentlig bare for å hjelpe meg kanskje, føler liksom ikke at jeg kan bli sur for det. Har ikke lyst til å være en sånn hårsår jente som lager dårlig stemning.”

4.3.3 Kategori 3. Bedrift med mangfold

I intervjuet til informant 6 kommer frem at hun trodde det ville være vanskelig og møte arbeidslivet. Hun var redd hun skulle bli oppfattet som mindre viktig ettersom hun var så ung, men hun har ikke møtt noen merkbare negative hendelser.

”Det var egentlig en veldig positiv opplevelse”.

Informant 5 ser også ut til å være ganske fornøyd med hvordan hun ble mottatt på arbeidsplassen, hun nevner at det at kollegene var så åpne og vennlige mot henne gjorde det mye lettere og møte arbeidslivet:

”Kollegaene mine var veldig åpne og hyggelige. De forklarte at de også en gang var nyutdannede. At jeg bare kunne komme og spørre hvis det var noe jeg lurte på. Følte jeg fikk en ganske fin start og at det ikke var noe problem å være ny. Hadde trodd at det skulle være verre.”

”Jeg forventet egentlig at det skulle være tøffere enn det egentlig var”

4.3.4 Diskusjon

Hersketeknikker er metoder for å skaffe seg eller beholde makt over andre mennesker, eller fremme seg selv ved å trykke ned andre. (Sandvik og Risdal 2009,10) I vår undersøkelse kommer det frem at det er informanter fra kvinnedominerte og mannsdominerte bedrifter som har opplevd kommentarer, som vi kategoriserer som hersketeknikker. Hersketeknikker er ikke alltid en bevisst handling og de som utfører handlingen tenker ikke alltid over utfallet. (Sandvik og Risdal 2009,10)

Det kommer frem i våre funn at en av informantene i den kvinnedominerende bedriften opplever tilbake holdning av felles informasjon fra lederne. Tilbakeholdelse av informasjon er en form for hersketeknikk, når kolleger bevisst velger å holde tilbake relevant informasjon ovenfor enkelte ansatte. (Sandvik og Risdal 2009,12) At ikke informantene får den informasjonen som er nødvendig gir dem en følelse av utilstrekkelighet og dumhet.

Det viser seg i både mannsdominerende og kvinnedominerende bedrifter at det blir tatt i bruk hersketeknikker ovenfor de nyutdannede kvinnene. Likevel kan vi se at hersketeknikkene blir utført på ulike måter. Begge våre informanter fra mannsdominerte bedrifter har opplevd kommentarer av seksuell karakter. Det erfares at de mannlige lederne snur daglige og jobbrelevante spørsmål til seksuelle slengbemerkinger eller svarer med en seksuell vits. Disse kommentarene kan vise til hersketeknikker i form av objektivisering, som omhandler å gjøre et menneske til et objekt. (Sandvik og Risdal 2009, 14)

Hersketeknikk er et ladet ord. Dersom man beskylder noen for å bruke slike teknikker, kan man bli stemplet som sur, feminist, eller en smule hysterisk. (Sandvik og Risdal 2009, 12) Interessante funn i denne sammenhengen er at det her også nevnes av informanten at man

bare må le det bort, og ikke ta det opp med lederne fordi man kan bli oppfattet som kjedelig eller lage dårlig stemning.

Informantene i de kvinnedominerte bedriftene opplever småkommentarer som kan være krekende eller nedlatende. Det har vært kommentarer knyttet til at kvinnen er ung og nyutdannet, men også hvordan hun kler seg. Her blir det brukt en hersketeknikk i form av latterliggjøring, det vil si at personen blir hånet, ledd av eller kommentert i en negativ tone. (Sandvik og Risdal 2009, 10). På bakgrunn av det informantene forteller velger vi å tolke at bruken av hersketeknikken bunner i misunnelse og sjalusi knyttet til kvinnes unge alder. Likevel mener informanten som opplever å bli hersket med at det handler om hvordan man tolker det folk sier til deg. Dette kan tyde på at hersketeknikkene fungerer, og at kvinnene ikke er klar over den negative effekten hersketeknikker kan ha for selvfølelsen. Det blir tatt i bruk av konkrete aktører, men kan også bli utøvd av grupper for å redusere selvfølelsen til dem det går utover. I mange tilfeller oppdager man ikke at man har vært et offer for hersketeknikker før etterpå, og man kan sitte igjen med en udefinerbar følelse av ubehag, dumhet og utilstrekkelighet. (Sandvik og Risdal 2009, 10).

Det kommer også frem i vår undersøkelse at informanten innenfor den ene mannsdominerte bedriften opplever å bli overkjørt av noen av de mannlige ansatte. De usynliggjøring henne ved å overkjøre henne på arbeidsplassen, når det gjelder hennes arbeidsoppgaver og deres syn på hennes kunnskaper. Den ansatte som opplever dette kan ofte føle at de er mindre verdt og at de ikke har samme betydning som kollegene. (Sandvik og Risdal 2009, 14)

Videre viser våre funn en stor forskjell i bruk av hersketeknikker i de to bedriftskategoriene. De informantene som jobber i bedrifter med mangfold har ikke erfart bruk av hersketeknikker eller fått nedlatende kommentarer på deres arbeidsplass. De forteller oss at de heller er positivt overrasket over at de ikke har opplevd noen negative kommentarer i forhold til å være ung og nyutdannet på arbeidsplassen.

Det å være i mindretall både på jobben eller i sosiale sammenhenger er krevende og vil alltid være mest utsatt for hersketeknikker (Sandvik og Risdal 2009, 13). Det kan se ut som at mangfoldet på disse arbeidsplassene fører til at kvinnene ikke er mindretall og dette fører til at bruk av hersketeknikker ikke forekommer i like stor grad.

4.4 Tema 4. Holdninger, stereotyper og fordommer

4.4.1 Kategori 1. Kvinnedominerte bedrifter

Informant 1 forteller:

”Jeg opplever på min arbeidsplass at de eldre kan si ifra hvis de er uenig med noe, men vi yngre blir ikke hørt. Jeg vet at mange av de yngre som har opplevd at det de sier ifra om, ikke blir gjort noe med. Det er veldig frustrerende. Jeg føler at ledelsen ser på oss unge som mindre kompetente, og derfor mener de at det vi sier ifra om er mindre viktig”.

Hun opplever at ledelsen ikke tar det de yngre sier seriøst, og at bare de mer erfarne medarbeiderne får igjennom endringer. Hun mener dette er fordi flere i ledelsen ser på de yngre medarbeiderne mindre kompetente. Videre forteller informant 1 at hun opplever å bli ”satt i bås”. Dette kan forklares gjennom kommentarer som:

”Dere har ikke lært dette på skolen dere, da skal man ha være ute i arbeidslivet i flere år”

”Dere kan sitte sammen og bare snakke om gutter, sminke og klær”

Når det gjelder informant 2 opplever hun ikke problemer med å bli hørt i hennes bedrift. Likevel forteller hun oss i intervjuet at hun opplevende som nyansatt at de eldre medarbeiderne ikke likte at en som var så ung fikk hennes stilling. I begynnelsen fikk hun kommentarer om at de nåværende ansatte burde fått stillingen hennes ettersom de var eldre. Hun forteller:

”Jeg ble ansatt på bakgrunn av et nytt prosjekt i bedriften, og det var nåværende ansatte som hadde lyst på stillingen, men ikke hadde fått den. Fikk høre et par kommentarer angående det, ettersom jeg tror de mente jeg var for ung for stillingen.”

4.4.2 Kategori 2. Mannsdominerte bedrifter

Informant 3 forteller oss i sitt intervju at hun at de yngre blir sett på som mindre kompetente av de mannlige medarbeiderne. Hun forteller også at hun har opplevd flere kommentarer hvor de snakker i en nedlatende tone om informantens alder eller mangel på kompetanse:

”Du får ikke gjøre denne oppgaven. Du trenger ikke syntes det er kjipt, fordi det er ingen av de andre unge som får gjøre den heller. Tror det er bedre at jeg gjør det, har tross alt vært her god stund”

Hun får en følelse av at hun er mindre kompetent enn de som er eldre, dette mener hun er en konsekvens at avdelingsleder kan ta de eldre og de med en høyere stilling litt mer seriøst. Hun legger til det ikke bare gjelder henne, men at lederne behandler de yngre på en annen måte enn de eldre medarbeiderne.

”Alle får som regel komme med innspill og meninger om ulike saker, men jeg føler kanskje at det jeg eventuelt har å komme med har mindre betydning og at avdelingslederne hører på de med mer erfaring”.

Når det gjelder informant 4 forteller hun at sjefen hennes ser på henne som litt uerfaren og ikke kompetent nok til å ta for seg omfattede arbeidsoppgaver:

”Jeg får som regel relativt enkle arbeidsoppgaver, skulle ønske at jeg fikk litt mer krevende arbeidsoppgaver så jeg føler at jeg fikk utnyttet min kompetanse fullt ut. Jeg som nyutdannet har jo kanskje litt mer og fersk kunnskap om ulike ting enn kanskje de eldre har.”

Informant 4 forteller også i sitt intervju at hun noen ganger føler at de mannlige avdelingslederne har en litt ovenfra og ned holdning til de litt yngre kvinnelige ansatte. Hun forteller oss at hun har opplevd noen småkommentarer om at jenter er så følsomme:

”Dere jenter er så følsomme noen ganger, må være litt forsiktig med hva man sier ting her. Vet jo aldri hvilken tid i måneden dere er.”

4.4.3 Kategori 3. Bedrifter med mangfold.

Ingen av informantene i bedrifter med mangfold mener at de har opplevd fordommer eller fått kommentarer i form av noe personlig. Det er ingen å tydelige holdninger mot dem som verken nyutdannet eller kvinne. Informant 6 forteller:

”Det er like mange menn som kvinner i min bedrift. Jeg tror det er viktig med en god blanding av kjønn, akkurat som det er viktig med en god blanding mellom ulike aldersgrupper

også. Jeg mener at hvis det er for mange menn et sted så er ikke det bra, og det samme gjelder også for kvinner!”

Informant 5 nevner også i sitt intervju at hun føler at hun er på lik linje med de andre kollegene i bedriften:

”Jeg har ikke opplevd kommentarer eller fordommer til at jeg er ny i bedriften. Jeg føler meg like viktig som de andre medarbeiderne som har vært lenger. Grunnen kan være at vi er en del yngre medarbeidere i bedrift fra før.”

Informant 6 nevner sier at det å være ny i en bedrift ikke alltid kan være like lett for alle, men ettersom hun jobber på et sted med mange unge og nyutdannede kan dette være grunnen til at hun ikke opplever merkbare fordommer og holdninger.

”Bedriften jeg jobber i har veldig mange ung mennesker, og mange kommer rett fra studiene. Bedriften gir unge folk en sjanse og det er utrolig bra.”

4.4.4 Diskusjon

”Holdninger er en generell, evaluerende innstilling til et objekt.” (Kaufmann 2013, 209)

Holdningene gjør at vi får en mening og relevans i relasjoner til objekter, situasjoner og mennesker i våre omgivelser. (Kaufmann 2013, 209)

Våre informanter fra kvinnedominerte bedrifter har opplevd fordommer og holdninger spesielt knyttet til at de er unge. En av våre informanter fra mannsdominerte bedrifter har også opplevd kommentarer i forhold til at hun er kvinne, av sin overordnede mannlige sjef, dette kan være grunnet i negative holdninger vedkommende besitter. Fordommer er negative holdninger til andre grupper, enkeltpersoner, ideer eller objekter. (Kaufman 2013, 211) I denne sammenhengen kan vi se at flere av våre informanter opplever fordommer mot nyutdannede og unge mennesker på arbeidsplassen. Informanten forteller at noen av de eldre arbeidsgiverne har negative holdninger og ser på kvinnene som mindre kompetente. De er derfor ikke ansett som gode nok til å gjøre de samme oppgavene som de andre. Flere av våre informanter, spesielt i kvinnedominerende og mannsdominerende bedrifter, har opplevd situasjoner på arbeidsplassen der arbeidsgiveren eller kollegaer har fordommer. Fordommer er en forhåndsoppfatning med negativ karakter. (Kaufmann 2013, 211)

Informantene i kvinnedominerende bedrifter har opplevd å få høre negative kommentarer knyttet til deres unge alder. Mest gjelder dette i jobbrelatert sammenheng, men også nedlatende personlige kommentarer. Informantene forteller at de erfarer at de ikke blir hørt, eller har så mye de skulle sagt i forhold til de eldre medarbeiderne med arbeidserfaring. Videre ser vi også at informantene innenfor mannsdominerende bedrifter forteller at de ikke bli hørt dersom de kommer med forslag til endring. I våre funn forteller informantene i mannsdominerte bedrifter at de opplever å bli sett på som mindre kompetente av de mannlige medarbeiderne.

Det kommer frem i våre undersøkelser at informantene i bedrifter med mangfold ikke opplever fordommer og negative holdninger i den grad. Informantene er mer overrasket over den gode velkomsten, og de forteller oss at de trodde det ville være tøffere å møte arbeidslivet i forhold til det å være nyutdannet.

Ut ifra våre funn ser det ut til at bedrifter med mangfold gir de unge en bedre sjanse i møte med arbeidslivet, og har mindre fordommer mot at de er nyutdannet, det kan se ut som verken kjønn eller alder spiller noe rolle.

Likevel er det også interessant å se at kjønnet er ikke det fordommene er rettet mot i kvinnedominerende, der er det mer fokus på at informanten er ung. Stereotypier er en generell og unyansert oppfatning. Ved stereotyper antyder man at noen har en hel rekke egenskaper og evner, før man er kjent med personen eller gruppen. Dette fører til sosial kategorisering, som er en av årsakene til fordømmende holdninger. (Saul McLeos, 2008) Det er i mannsdominerte bedrifter at det å være kvinne ser ut til å ha en betydning. Dette kan være på bakgrunn av en forutbestemt antagelse om kvinnene.

4.5 Tema 5. Miljø og kultur

4.5.1 Kategori 1. Kvinnedominert bedrift

Både informant 1 og 2 nevner i sine intervjuer at de er redd for å spørre om hjelp ettersom kulturen i bedriften er preget av at man skal klare seg selv, og at det blir sett på som en svakhet å spørre om hjelp. Informant 2 nevner også at hun syntes det tok lang tid før de følte seg som en del av bedriften.

Informant 1:

”Har ikke så lyst til å spørre om hjelp, har overhørt prat på kontoret at det var noen som synes hun ene var så uselvstendig, og jeg er redd for at de skal si det samme om meg”

Informant 2:

”Jeg var usikker i starten på hvordan jeg skulle komme meg inn i den sammensveide gruppen på avdelingen. Følte det tok lang tid før jeg ble en del av samholdet og følte derfor det var vanskelig å spørre om hjelp i starten ”

Videre forteller informant 2 at hun har opplevd kommentarer fra andre kvinnelige ansatte etter sosiale sammenkomster, der de har påpekt at hun har fått mer oppmerksomhet fra de mannlige kollegaene enn de:

”Jeg tolket det som om noen av mine kollegaer ble sjalu fordi jeg fikk mer oppmerksomhet, og de påpekte at dette var fordi jeg var ung og ny.”

Informant 1 forteller:

”Bortsett fra litt gnisninger mellom avdelingene er jo samholdet veldig bra. Jeg opplever at det er konkurranse mellom de ulike avdelingene og at vi tenker ”vi er bedre enn dem»

I intervjuet med informant 2 nevner hun at miljøet ble bedre etter at hun hadde jobbet der en stund. Hun forteller at det tok tid for henne å lære seg de uskrevne reglene på arbeidsplassen. Hun utdyper nærmere:

”Det virker som mange av damene har sin egen måte å gjøre ting på, og hvis jeg ikke gjør det sånn som dem, så føler jeg at jeg ikke blir inkludert. Det er så mange uskrevne regler som jeg ikke fikk med meg i starten. Damene som har jobbet i bedriften over lenger tid har innarbeidet seg sine rutiner og vaner.”

4.5.2 Kategori 2. Mannsdominert bedrift.

Informant 3 uttrykker at hun synes det var lett å komme inn i miljøet på arbeidsplassen:

”selv om vi har utfordringer i løpet av arbeidsdagen, føler at vi har det veldig gøy sammen i sosiale sammenhenger. Alle glemmer på en måte det som preger hverdagen på jobb, og vi klarer å kose oss sammen, men merker jo at vi alle har ulike roller”

”Det er en veldig åpen, varm og god kultur. Vi ler mye og har det gøy i hverandres selskap. Vi vant pris for årets beste arbeidsmiljø i 2014! Det sier mye om bedriften og er kanskje mye

av grunnen til at jeg er så fornøyd.”

Informant 4 forteller om godt samarbeid i bedriften. Eventuelle spørsmål eller problemer skal tas direkte opp med den det gjelder, men også at det kan være vanskelig å vike fra denne uskrevne regelen. Kulturen er preget av at det er mennene som leder møtene, og det er lite rom for forandring.

”Jeg føler vi samarbeider godt både på min avdeling og på tvers av avdelingene”

Videre legger hun til:

”Vi har en uskreven regel om at man ikke ”går rundt grøten” når det er ting man vil ta opp med de andre, og man skal ta det opp direkte med personen det gjelder. Det er jo veldig bra, men jeg synes at det burde gå an å ta en samtale uten at alle det gjelder skal være med på samtalen, er liksom rom for å bryte denne reglen.”

”Her hos oss har det liksom blitt en tradisjon at det kun er en gutta som leder mandagsmøtene våre, skjønner ikke hvorfor det har blitt sånn men. Jeg foreslo faktisk en gang at jeg kunne holde møte, men det var ikke rom for, virket som om de ble litt irritert av det forslaget”

4.5.3 Kategori 3. Bedrifter med mangfold

Informant 5 sier i sitt intervju at hun opplever miljøet og kulturen som veldig bra. Hun legger spesielt vekt på sosiale arrangementer.

”Jeg vil først og fremst beskrive kulturen og miljøet i bedriften som veldig bra. Det er et godt samhold. Det er ofte god stemning på kontoret, og vi har ikke problemer med å spørre hverandre om hjelp”

”Jeg gleder meg alltid til de sosiale arrangementene jobben setter i gang. Har det faktisk utrolig gøy ,blir alltid en ”snakkis” på kontoret dagen, eller helgen etter”

Det er forventet av alle kollegaene er med på de sosiale arrangementene.

”Jeg opplever at det er litt press på at man skal være med på absolutt alt det sosiale, man havner litt utenfor”

Informant 6 forteller:

”Det var lett å føle seg som en del av gruppen, tror kanskje de sosiale arrangementene gjorde det litt lettere”

Begge våre informanter legger stor vekt på at det er godt samarbeid mellom avdelingene og at det er fokus på at oppgavene skal løses sammen.

4.5.4 Diskusjon

Det er først når man ser på alle de kulturelle nivåene knyttet til normer, verdier og grunnleggende antagelser i sammenheng at man får det mest nøyaktige inntrykket av bedriften. (Bang 2011, 42) Når kommunikasjonen er dårlig og interne konflikter preger hverdagen, kan dette være et tegn på at organisasjonskulturen ikke fungerer optimalt. Ut ifra våre intervjuer kan vi se at de fleste informantene generelt er ganske fornøyd med miljøet og kulturen på arbeidsplassen. På en annen side nevner informantene fra de kvinnedominerte og mannsdominerte arbeidsplassene at de i starten var redd for å spørre om hjelp og at de generelt syntes at det var vanskelig å bli hørt. Alle Informantene beskriver hyggelige sosiale arrangementer, men likevel kommer de med opplysninger som kan tyde på at det er en kultur preget av negative momenter.

Grunnleggende antakelser er oppfatninger eller meninger som er bygd opp av de erfaringene vi gjør, og som påvirker fortolkninger av våre omgivelser. Når disse utvikles i en gruppe eller organisasjon over lengre tid blir de felles oppfatningene gruppens kultur. (Bang 2011, 54) Ut fra det informantene i kvinnedominerte bedrifter beskriver, kan vi anta at kulturen er preget av sterke grunnleggende antagelser. Bedriften er tydelig preget av uskreve regler, som kan gjøre det vanskelig for kvinnene å forstå hvordan de generelle væremåtene fungerer. Dette kan forklares på bakgrunn at det å spørre hjelp blir betraktet som en svakhet.

Normer blir normalt beskrevet som uskreve regler som sier noe om hva som er akseptabel adferd i ulike situasjoner og sammenhenger. (Bang 2011, 51) Når det gleder mannsdominerte bedrifter forteller informanten at kulturen er preget av at det er lite rom for å vike fra de

uformelle normene. Det er uskrevne regler om at det alltid er mannlige kollegaene som skal styre møtene, og at man alltid skal si ifra direkte personen det gjelder med tanke på eventuelle problemer eller spørsmål. Dette har vist seg å føre til til negative sanksjoner, som kan gjøre det vanskelig for de nyutdannede. Uformelle normer er muntlige regler om hvordan man skal oppføre seg i ulike sosiale sammenhenger. Disse uformelle normene varierer ofte utfra ulike mennesker og grupper, det gjør også de uformelle sanksjonene. Ved uformell sanksjon mener man reaksjon fra menneskene rundt, både positive og negative. (Bang 2011, 51) Informantene fra kvinnedominerte bedrifter opplever også sanksjoner, de ansatte har faste måter å jobbe på, og dersom man ikke følger disse kan man oppleve å ikke bli inkludert.

Bedriftene med mangfold skiller seg ut fra de negative opplevelsene de andre informantene erfarer. De beskriver hyppige sosiale sammenhenger, som påvirker kulturen veldig positivt. På en annen side, kan disse sosiale sammenhengene betraktes som obligatorisk, og vedkommende kan føle at de havner litt utenfor, når de ikke deltar.

5.0 Kritikk til eget arbeid

Det er viktig å presisere at denne oppgaven ikke er en fasit på hvordan det er for nyutdannede kvinner å møte arbeidslivet, men at den kan gi et innblikk i erfaringer og opplevelser. Vi håper vår undersøkelse kan være med på å inspirere til videre forskning rundt emne.

Vi erkjenner at vår undersøkelse muligens begrenses av for få informanter. For å kunne svare på vår problemstilling, var det viktig at informantene var ærlige, og ikke tilbakeholdt viktig informasjon. To av forskerne hadde kjennskap til noen av informantene fra før, som kan ha innvirkning på det som ble fortalt i intervjuene. Det var krevende å finne stoff til deler av emnet, og det kan gjøre at noe litteratur i denne oppgaven er begrenset.

I startfasen av denne undersøkelsen utarbeidet vi en fremdriftsplan med oversikt over alle tidsfrister vi skulle holde i løpet av forskningsprosjektet. Vi opplevde at det var vanskelig å forholde seg tidsplanen, ettersom alt tok mye lenger tid enn vi forventet.

6.0 Konklusjon

Vi vil i denne delen av oppgaven besvare og belyse vår problemstilling:

”Har kjønn og alderssammensetning i bedrifter en påvirkning på opplevelsene til nyutdannede kvinner, i deres møte med arbeidslivet?”

For å besvare vår problemstilling har vi tatt for oss relevant teori og empiriske funn. Konklusjonen er formulert på bakgrunn av resultater og diskusjon.

Undersøkelsen viser at kvinnenes opplevelser påvirkes av bedriftenes kjønn og alderssammensetning. De seks informantene havnet innenfor tre kategorier: Kvinnedominerte bedrifter, mannsdominerte bedrifter og bedrifter med mangfold.

På bakgrunn av funnene var det fem tema som viste seg. Disse var: ”kommunikasjon”, ”grupperinger”, ”hersketeknikker”, ”holdninger, stereotyper og fordommer”, og ”kultur og miljø”.

Kommunikasjon og viderefremidling av informasjon er dårlig i kvinnedominerte bedrifter. Når det er et flertall av kvinner viser det seg at inkludering og viderefremidling av informasjon svekkes. Det forekommer også mye uformell kommunikasjon, spesielt i form av baksnakking. Mannsdominerte bedrifter er kommunikasjonen mer preget av å være direkte. Dette gjør at kommunikasjonen ikke betraktes som god. Bedrifter med mangfold har en kommunikasjon som er velfungerende, effektiv og inkluderende.

Kvinnedominerte bedrifter er preget av grupperinger og subkulturer og disse skaper utfordringer for den nyansatte. Grupperinger forekommer også i mannsdominerte bedrifter og bedrifter med mangfold. Disse grupperingene er mer knyttet til alder, og har liten negativ effekt.

Det viser seg at det blir bruk hersketeknikker i både kvinnedominerte og mannsdominerte bedrifter, og disse blir utført på ulike måter. Teknikkene ser ikke ut til å bli brukt i bedrifter med mangfold.

I våre funn er det antydning til dårlige holdninger og fordommer. I kvinnedominerte bedrifter, er disse knyttet til informantenes alder, men i de mannsdominerte er det i forbindelse med kjønn. Det er ingen tegn til at dette forekommer i bedrifter med mangfold.

Alle informantene opplever bedriftens kultur og miljø som god. Da kultur og miljø i stor grad påvirkes av kvaliteten av kommunikasjonen, grupperinger, bruk av hersketeknikker og type holdninger, stereotyper og fordommer, antyder våre funn at kvinne og mannsdominerte bedrifter kunne fungert bedre. Bedriftene med mangfold kommer best ut, også her.

Oppgaven konkluderer med at kjønn og alderssammensetning i bedrifter har en påvirkning på opplevelsene til de nyutdannede kvinnene i møte med arbeidslivet. De tre bedriftskategoriene påvirker kvinnenenes opplevelser innenfor de fem temaene. Vår forskning antyder at det oppstår flere utfordringer for en nyutdannet kvinne i kvinnedominerte og mannsdominerte bedrifter. Våre funn viser derimot at bedrifter med mangfold byr på få utfordringer, og ser ut til å være det ideelle stedet for en nyutdannet kvinne å starte sin karriere.

7.0 Litteraturliste

Askheim, Ola, Gaute Ass og Tor Grenness. 2008. «kvalitative metoder for markedsføring og organisasjonsfag». 1 Utg. Oslo: Universitetsforlaget.

Bang, Henning. 2011. «Organisasjonskultur». 4 utg. Oslo: universitetsforlaget

Ettung, Grethe. 2008. Trives best på arbeidsplasser med god kjønnsbalanse. Lesedato: 10.mai.2016: <http://www.arbeidsmiljo.no/trives-best-pa-arbeidsplasser-med-god-kjonnsbalanse/>

Gressgård, Randi. 2004. «å stange hodet i veggen: mikroaggresjon i akademia» nytt norsk tidsskrift. Oslo: universitetsforlaget. Lesedato: 18.april.2016

Holter, Øystein g, Helge Svare og Cathrine Egeland.2007. Likestilling og livskvalitet. AFI-rapport 1/2008. Lesedato: 28. april.2016: http://www.nikk.no/wp-content/uploads/NIKKpub2008_m%C3%A6nd-og-maskuliniteter_LikestillingLivskvalitet.pdf

Jacobsen, Dag Ingvar og Jan Thorsvik.2011. Hvordan organisasjoner fungerer. 3.utgave. Bergen: Fagbokforlaget.

-----, 2013. «Hvordan organisasjoner fungerer». 4. utg. Bergen: fagbokforlaget.

Johansen, Asbjørn, Per Arne Tuft og Line Kristoffersen. 2010. «Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode». 3. Utg. Oslo: abstrakt.

---- 2004. «Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode». 2. Utg. Oslo: abstrakt.

Kaufmann, Geir og Astrid Kaufmann.2009. «Psykologi i organisasjon og ledelse». 4. Utg. Bergen: fagbokforlaget.

Kurylo, Anastacia. 2013. Inter/ cultural communication: Representation and construction of cultural. USA: California. Lesedato: 10.april.2016:

https://www.academia.edu/2123765/Inter_Cultural_Communication_Representation_and_Construction_of_Culture

McLeod, Saul. 2008. Stereotypes. Lesedato: 13.mars.2016:

<http://www.simplypsychology.org/katz-braly.html>

---.2008. Social identity theory. Lesedato: 16.mars.2016:

<http://www.simplypsychology.org/social-identity-theory.html>

Mehmetoglu, Mehmet. 2004. «Kvalitativ metode for merkantile fag». Bergen: fagbokforlaget.

Sandvika, Hilde og Jon Risdal. 2009. «Hersketeknikk» 2. Opplag.

Schein, Edgar H. 2010. Organizational culture and leadership. 4th. Edition. United States of America Jossey-Bass.

Traavik, Laura E.M. 02/2006. «Ledelse av mangfold» Tidsskrift for økonomi og ledelse.

Lesedato: 20. april.2016: <https://www.magma.no/ledelse-av-mangfold>

Van Maanen, John, & Barley, S. R. 1985. Cultural organization: Fragments of a theory. In P.M. Frost, L.F. Moore, M.R. Louis, C. C. Lundberg, & J. Martin (Eds.), Organizational culture: 31-53. Beverly Hills, CA: Sage Publications.

Vedlegg 1

Mal for intervjuguide, dybdeintervju

Sjekkliste.

Fase 1: 1. Løst prat

- Uformell prat

2. Informasjon

- Si litt om temaet for samtalen - **Bakgrunn/ formål**

Vi har lyst til å se nærmere på hvordan det er for nyutdannete kvinner å komme inn i arbeidslivet og hvordan de blir oppfattet og behandlet. Blir de behandlet annerledes fordi de er kvinner? En av grunnene til at vi har lyst til å forske på dette er fordi vi selv er tre kvinner som skal ut i arbeidsmarkedet og vi har lite innsikt i hva det er vi kan forvente. Hvordan kvinner blir oppfattet i arbeidslivet er et aktuelt tema i dagens samfunn, og mye omtalt i media.

- Forklar hva intervjuet skal brukes til og forklar taushetsplikt og anonymitet
- Spør om noe er uklart og om respondenten har noen spørsmål
- Informer om ev. opptak, sørg for samtykke til ev. opptak
- Start opptak

Informasjon om representantene:

- Alder:
- Ferdig uteksaminert:
- Stillingsbeskrivelse:

Fase 2: Inntrykk

- Møte med arbeidsplassen
- Inntrykk første dagen
- Hva skjedde første dagen?
- Hvordan hadde du det der og da?
- Hvordan var første møte med sjefen?
- Åpen/lukket kontorlandskap?
- Opplegg første tiden i bedriften
- Tilhørighet til bedriften
- Hvordan ble informasjonen formidlet?
- Direkte/indirekte kommunikasjon
- Internkommunikasjon
- Noen spesifikke kjennetegn ved bedriften?
- Fordommer?
- Kjønnfordeling
- Forholdet mellom kollegene
- Beskriv situasjoner som du har merket deg?
- Aldersfordeling
- Samhold
- Sosiale sammenkomster
- Din rolle i bedriften
- Noen negative/positive opplevelser
- Kommentarer fra andre ansatte?
- Noen faktorer som gjorde det vanskelig å være nyansatt?
- Konflikter?
- Blir du hørt og sett i bedriften?
- Blir dine ideer verdsatt?
- Karrieremuligheter
- Din utvikling
- Føler du at du får utnyttet din kunnskap?

Avslutning : - Har jeg forstått deg riktig?

- Er det noe du vil legge til?

Vedlegg 2

Vedlegg 2: Transkribert intervju

Fase 1: 1. Løst prat

- Uformell prat

2. Informasjon

- Si litt om temaet for samtalen - **Bakgrunn/ formål**

Vi har lyst til å se nærmere på hvordan det er for nyutdannede kvinner å komme inn i arbeidslivet og hvordan de blir oppfattet og behandlet. Blir de behandlet annerledes fordi de er kvinner? En av grunnene til at vi har lyst til å forske på dette er fordi vi selv er tre kvinner som skal ut i arbeidsmarkedet og vi har lite innsikt i hva det er vi kan forvente. Hvordan kvinner blir oppfattet i arbeidslivet er et aktuelt tema i dagens samfunn, og mye omtalt i media.

- Forklar hva intervjuet skal brukes til og forklar taushetsplikt og anonymitet
- Spør om noe er uklart og om respondenten har noen spørsmål
- Informer om ev. opptak, sørg for samtykke til ev. opptak
- Start opptak

Informasjon om representantene:

- Alder: 26
- Ferdig uteksaminert: 2014
- Stillingsbeskrivelse: Produkt leder CRM.

Intervju

Spørsmål: - Informant 2

Førsteinntrykk på arbeidsplassen:

Jeg følte jeg ble godt tatt i mot. Var ganske nervøs de første ukene, men alle var veldig hyggelige mot meg, så det gikk over etter hvert. Alle på min avdeling tok seg tid til å hilse og stille meg spørsmål for å bli bedre kjent med meg i løpet av den første tiden.

Første dagen fikk jeg en omvisning rundt i avdelingen jeg skulle holde til. Det var hun som hadde ansatt som viste meg rundt, der fikk jeg hilse på kollegaene mine. Var også en del praktisk informasjon i forhold til lunsjtider, hvor vi kunne hente kaffe, møterom osv. Etter jeg hadde fått en omvisning ble jeg vist til der jeg skulle holde til. Hun gav meg en del informasjon om hvordan opplæringen skulle foregå, og hvor lenge den skulle vare tror jeg. Og ble egentlig kastet rett ut i arbeidsoppgavene jeg skulle gjennomføre. Hun som hadde ansvaret for meg var veldig hjelpsom, og følte det var helt greit å spørre om hjelp når jeg trengte det, men det var ganske krevende, fordi det var oppgaver som jeg aldri hadde gjort før, men det er jo sånn man lærer også da.

Jeg hadde ikke møtt sjefen på forhånd. I og med at vi er en bedrift med mange nivåer og avdelinger, var det noen som hadde ansvar for min avdeling som tok seg av ansettelsen min. Møte med øverste leder var ganske rask, det var mye å gjøre den dagen, så fikk egentlig bare tatt han i hånden og hilst sånn i forbi farten. Sjefen ønsket velkommen og gikk videre. Husker det veldig godt fordi jeg var nervøs.

- Hvordan hadde du det der og da?

Som sagt så var jeg ganske nervøs. Følte det det var så mange «voksene» erfarne mennesker der, og det føltes litt rart å skulle begynne i en sånn jobb. Heldigvis var det en annen som også var ny der, som var på min alder, vi fant fort tonen, tror det var fordi vi følte vi var i samme situasjon. Ikke det at det er så mange «gamle» folk på jobben, men det fleste er i midten av trettiårene med litt mer erfaring i arbeidslivet, og det kan jo virke litt skremmende nå man som meg bare har jobbet som butikkmedarbeider tidligere. Selv om jeg var nervøs de

første ukene, var jeg jo veldig glad for å ha fått en så bra jobb, så jeg hadde det alt i alt veldig bra,

- Hvordan var det for deg å møte arbeidslivet?

Det var først og fremst veldig spennende, men også selvsagt veldig annerledes. Det var også ikke helt som jeg tenkte det skulle være. Jeg var vant til å være student som jobbet i en vita butikk et par dager i uka pluss en dag i helgen, så det ble en ganske stor overgang. Det ble liksom satt helt andre krav til deg. Fra og styre sin egen hverdag stort sett hele tiden til at andre var avhengig av at du gjør en god jobb var litt stressende i begynnelsen, men det gikk seg til. I starten klarte jeg ikke legge fra meg mail som kom i sent fredag og i løpet av helgen, følte jeg måtte svare og klarte liksom ikke koble fra arbeidet når jeg skulle. Men det er også blitt bedre, jeg passer på å ikke la meg stresse av litt for mange mail i innboksen.

Bare det å være ny på en arbeidsplass er generelt vanskelig i seg selv syns jeg, man kjenner ingen og arbeidsoppgavene er litt ukjent. De virker ofte vanskeligere enn det de faktisk er også. Det var kanskje litt sånn at jeg var litt redd for å spørre på nytt dersom jeg ikke fikk det jeg skulle gjøre. Var litt flaut på en måte, var litt redd for å bli oppfattet som treig, hvis du skjønner hva jeg mener? Følte vel ikke at det var noen spesifikke som gjorde det vanskelig for meg, men det var kanskje litt vanskelig å komme inn i miljøet med det samme, for mange av damene var veldig sammensveiset. Jeg ble ansatt på bakgrunn av et nytt prosjekt i bedriften, og det var nåværende ansatte som hadde lyst på stillingen, men ikke hadde fått den. Fikk høre et par kommentarer angående det. Men følte kanskje ikke at misnøyen var rettet mot meg, men heller mot ledelsen. Likevel visste jeg ikke helt hva jeg skulle si når de kommenterte at noen som jobbet der fra før burde fått sjansen. Etter hvert som tiden gikk og jeg viste at jeg gjorde en god jobb og ble en del av gruppen var det ikke så mye mer snakk om det.

- Tilhørighet

Var vel egentlig ikke noe spesielt opplegg for meg. Var den hilserunden jeg tok første dagen. Neste avdelingsmøte måtte jeg presentere meg i plenum. Hadde fått utdelt en «veileder» eller en jeg kunne spørre om det meste under opplæringsukene. Husker for så vidt at under en felles samling at jeg måtte presentere meg selv og det nye «prosjektet», det var ganske

skummelt for det var over 100 mennesker der. Det er vel egentlig ikke prosjekt ettersom det er en del av bedriften som skal vedvare, og det går veldig bra.

Det er alltid litt utfordrende å være ny. Opplevde ikke at det noe negativ innvirkning på opplæringen min. Alle var jo veldig hyggelige og hjelpsomme, hvis du ser bortifra noen småkommentarer.

Det må jeg tenke litt på. Kanskje to måneder, nei forresten nærmere tre. Det var en firmafest i løpet av de tre månedne, og det husker jeg hjalp litt. Følte jeg hadde litt å bevise, som sikkert de fleste nyansatte følte. Da jeg begynte produsere resultater og fikk gode tilbakemeldinger, kjente jeg at det var lettere og være avlappet i forhold til de andre ansatte også.

Din rolle i bedriften.

Som jeg nevnte litt stad var det jo noen sånne småkommentarer om at noen av de som jobbet der fra før burde fått sjansen til å få stillingen. Følte jo ikke at det gikk utover trivsel, men jeg la jo merke til kommentarene. Det var forresten også en som nevnte at jeg var så ung og at det var lenge siden hun kunne gå med en sånn kjole. Men det tok jeg vel heller ikke som noe negativt. Men velger jo litt selv hvordan man ønsker å tolke hva folk sier til deg. Jeg ville ikke gjøre så mye ut av meg i begynnelsen, fordi jeg var litt redd for å trå «feil» Det er kanskje litt sånn det er når man er ny i en gruppe.

- Oppfatninger av bedriften

Jeg vil si at kulturen er veldig bra. Bedriften er flink til å ha ulike sammenkommster, dette innebærer noen ganger helgeturen ulike steder i Norge og utlandet. Det er ofte i sammenheng med jobb, men de klarer liksom å få det til å bli veldig gøy. Alle er stort sett hyggelige med hverandre og det god tone. Men en ting jeg har oppdaget er det er litt, hva skal jeg si dårlig stemming mellom avdelingene. Eller kanskje ikke dårlig stemning. Men det kan være litt sånn at vi er bedre enn dem, og de gjør så mange rare ting. Så avdelingene er litt sånn adskilt på en måte. Men det merkes ikke så godt på de sammenkomstene utenfor arbeidsplassen, det er mer sånn jeg hører i arbeidshverdagen. Vi har det ofte veldig koselig i hverdagen også. Er ofte kaker som vi koser oss med i lunsjen, det er vel sånn det blir når man er mange kvinner på et sted, hehe. Når folk har bursdag er det alltid blomster og kaker. Det er jo veldig hyggelig. Nå som jeg har jobbet der i over to år, føler jeg også at det er lettere for meg å spørre om hjelp av andre. Men jeg er ikke så glad i å ta opp ting med andre kollegaer, men

det kan jo være fordi jeg er litt sånn konfliktsky. Har liksom ikke lyst til at det skal blir dårlig stemning på kontoret.

En ting jeg har oppdaget er det er litt, hva skal jeg si dårlig stemning mellom avdelingene. Eller kanskje ikke dårlig stemning. Men det kan være litt sånn at vi er bedre enn dem, og de gjør så mange rare ting. Så avdelingene er litt sånn adskilt på en måte. Til og med når det er sosiale arrangementer, er det ofte de ulike avdelingene som møtes.

Ubehagelige erfaringer

Som jeg nevnte i stad var det jo noen småkommentarer om at noen av de som jobbet der fra før burde fått sjansen til å få stillingen. Følte jo ikke at det gikk utover trivsel, men jeg la jo merke til kommentarene. Det var forresten også en som nevnte at jeg var så ung og at det var lenge siden hun kunne gå med en sånn kjole.

- Kjønnfordeling

Vil tro at det er ca 70% kvinner og 30 % menn. Så det er jo mest kvinner. Som er har sine fordeler og ulemper. Det jeg mener med det er vel egentlig bare at kvinner kan jo være litt sånn «baksnakkete» praten går liksom litt mer bak ryggen til folk. Selv om jeg føler at det ikke er så ille der jeg jobber da, men jeg føler kanskje at mennene ikke er noe spesiell kilde til sånn prat, de sier det liksom litt mer rett ut. Men kan jo også være at det er personlighetene som avgjør det og ikke kjønn, ikke vet jeg.

Vi er flere kvinner enn menn i min bedrift, og det har sine fordeler og ulemper. Det jeg mener med det er vel egentlig bare at kvinner kan være litt sånn «baksnakkete». Praten går liksom litt mer bak ryggen til folk. Jeg føler kanskje at mennene ikke er noe spesiell kilde til sånn prat, de sier det liksom litt mer rett ut.

Føler det er mer noe jeg selv må jobbe med. Men har jo ikke lyst til at noen skal si noe bak ryggen hvis de er uenig er misfornøyd med meg, da vil jeg jo heller at de sier det rett ut. Men det er mange av de ansatte som absolutt i er redde for å utrykke hva de mener, så tror vel egentlig ikke at det er et problem. Øverste leder er en mann, og det er et par andre mannlige ledere i andre deler av bedriften som jeg har mye med. Vil ikke si det er noe lettere å ta opp ting med de.

- Aldersfordeling

Det er ikke så mange i 20 årene som meg, men rundt 4-5 stk. Resten er mellom 35-50. De fleste er vel mellom 35-45.

- Sosiale sammenkomster?

Ja, jeg sa jo litt om det i stad. Men er mange sosiale sammenhenger. Både jobbrelatert med møter i tillegg til middag og noen ganger fest på kvelden. I noen tilfeller har vi hatt temafester og byturer hvor lederen har bestilt bord med drikke.

Internkommunikasjon

Vi har et eget intranett som vi bruker. Her kan vi kommunisere med hverandre, Det fungerer på en måte som facebook, med det er ikke det da. Man har egen profil hvor det står hvilken stilling du har og bilde. Her kan man skrive ting offentlig til hverandre eller gjennom private meldinger. Også legge ut ting via eget profil. Det blir ofte sendt ut felles beskjeder og oppdateringer der fra lederne. Med kunder er det stort sett mail og telefon.

- Din rolle i bedriften

Jeg føler jeg er ganske diskre, men at jeg stort sett sprer godt humør. Jeg føler jeg har god tone med de fleste. I og med at jeg er en av to som jobber med en del av bedriften, føler jeg jo at jeg er ganske viktig i forhold til det. Kan ikke bare ta meg fri, for da vet jeg at det hopper seg opp, og at det blir veldig mye å gjøre senere. Jeg kan ikke bare få noen andre til å gjøre arbeidsoppgavene mine.

- Blir du hørt og sett i bedriften?

Hvis det er veldig viktig sier jeg ifra, men som sagt så tar jeg ikke opp ting i tid og utide. Jeg tror fordelene med at jeg ikke tar opp ting hele tiden kan være at jeg faktisk blir hørt når jeg først sier noe. Hvis problemene er jobbrelatert er det mye lettere å si noe til de andre ansatte eller lederne, men dersom det gjelder personlige konflikter fks er det ikke så lett å si noe. Ikke det at det vært så mye av det, men det forekommer jo i liten grad til tider.

- Samhold

Bortsett fra litt gnisninger mellom avdelingene er jo samholdet veldig bra. I min avdelingen vil jeg si den er veldig bra, det er jo ingen steder som er perfekte.

5. Oppsummering

- **Oppsummere funn**
- **Har jeg forstått deg riktig?**
- **Er det noe du vil legge til?**

Det hender i sosiale sammenhenger at noen av mennene i bedriften blir litt flørtete. Spesielt med oss som er litt yngre, det er ikke noe som går over styr, men det er lett å legge merke til. Det er spesielt når det er alkohol med i bildet. Det har blitt kommentert av de andre kvinnene spesielt.