

Antall ord: 15 693

747808

BCR3102

Bacheloroppgave i
HR og personalledelse

*“Opplevelsen av å være kvinne gjennom
en ansettelsesprosess i et
ekstremt mannsdominert yrke”.*

En narrativ tilnærming.

Høyskolen Kristiania
Vår 2017

“Denne oppgaven er gjennomført som en del av utdannelsen ved Høyskolen Kristiania. Høyskolen Kristiania er ikke ansvarlig for oppgavens metoder, resultater, konklusjoner eller anbefalinger”.

Forord

Som siste og avsluttende oppgave på Høyskolen Kristiania ønsket jeg å fordype meg i et tema som jeg hadde stor interesse for, men lite kunnskap om. Dermed bestemte jeg meg tidlig for å se nærmere på kvinner i finansbransjen, med utgangspunkt i de som er i overgangen fra skolebenken til arbeidslivet. Prosessen med å skrive bacheloroppgaven har på mange måter reflektert mine tre år på skolen: spennende, utfordrende og fylt med overraskelser.

Jeg vil først og fremst rette en stor takk til min veileder Gro Ladegård for inspirerende samtaler, engasjement, og ikke minst motivasjon og støtte gjennom hele prosessen. Dette har jeg hatt stor glede av.

Jeg vil også spesielt takke kvinnene som deltok i undersøkelsen, som delte deres historier. Jeg vet at det til tider har vært sensitive og personlige temaer å snakke om, og er derfor svært takknemlig for åpenheten og tiden de har gitt.

Til slutt vil jeg takke mamma, Michelle, Marcus og mine medstudenter for støtte, latter, og omsorg gjennom de tre siste årene, og spesielt i arbeidet med bacheloroppgaven. Studietiden hadde ikke vært det samme uten dere!

Med dette ønsker jeg god lesing!

Oslo, 16.mai 2017

747808

Sammendrag

Denne bacheloroppgaven handler om kvinner i finansbransjen, med fokus på deres opplevelse gjennom en ansettelsesprosess. Undersøkelsen tar for seg kvinner som har vært på intervju til analytikerstillinger innenfor Investment Banking, og som ikke har blitt tilbudt stillingene de søkte til. Formålet med undersøkelsen har vært å få en dypere forståelse av hva kvinner opplevde i denne prosessen, og hadde utgangspunkt i følgende problemstilling:

”Hvordan er opplevelsen å være kvinne gjennom en ansettelsesprosess i et ekstremt mannsdominert yrke?”.

For å besvare problemstillingen ble det benyttet kvalitativ metode, med to ulike datainnsamlingsmetoder: narrative intervjuer og fokusgruppe. Dette var for å få en mest mulig detaljert beskrivelse av opplevelsen, for så og fange opp nyanser av fenomenet. Det var også viktig at kvinnenenes egne tanker og følelser knyttet til ansettelsesprosessen kom frem, og dermed stod informantene fritt til å kunne fremstille deres fortellinger gjennom narrative intervjuer. Utvalget bestod av kvinnelige studenter som vil ha fullført mastergrad i finans innen høsten 2017. Det ble gjennomført flere intervjuer med de respektive informantene for å få en best mulig helhetsforståelse av deres virkelighet. Funnene som kom frem i intervjuene ble brukt som utgangspunkt for temaer som ble diskutert i fokusgruppen. Analysen foregikk både under innsamling av datamaterialet, samt etter at de var gjennomført. Dermed kom stadig nye interessante funn opp, som ledet til å utforske nye funn, eller utdype de som allerede hadde kommet frem.

Resultatene fra undersøkelsen viste at det å være kvinne i seg selv vil ha store betydninger for opplevelsen i ansettelsesprosessen. Kjønn blir et utgangspunkt for de andre mekanismene som oppstår i opplevelsen, som blant annet består av opplevd stereotypisering og diskrimineringer basert på forestilte kjønnsroller.

De teoretiske områdene som har blitt benyttet i oppgaven har fungert som et rammeverk for å forstå kvinnenenes virkelighet på en bedre måte. Disse har tatt utgangspunkt i hvilke mekanismer som kan oppstå i ansettelsesprosessen, samt hvilke kontekster de kan oppstå i.

Innhold

1.0 Innledning	7
1.1 Tema og bakgrunn.....	7
1.2 Problemstilling	7
1.3 Avgrensninger	8
1.4 Struktur	9
2.0 Teori.....	9
2.1 Ansettelsesprosessen	9
2.1.1 Diskriminering i ansettelsesprosessen.....	10
2.1.2 Ansettelser i mannsdominerte organisasjoner	10
2.2 Stereotypisering	11
2.2.1 Stereotypisering av egenskaper.....	12
2.2.2 Antakelser og roller.....	12
2.2.3 Stereotypisering i finans	13
2.3 Tokens	13
2.3.1 Negative konsekvenser.....	14
2.3.2 Kontekst	14
2.4 Mangfold	15
2.4.1 Relasjonsorientert – og overflatemangfold	15
2.4.2 Grunnleggende mangfold.....	15
2.4.3 Subjektivt mangfold.....	16
2.4.4 Mangfold i arbeidslivet	16
2.5 Inn- og utgrupper	17
2.5.1 Ekskludering.....	17
2.5.2 Tokens i grupper.....	18
3.0 Metode	18
3.1 Forskningsdesign	19
3.2 Utvalg	20
3.3 Datainnsamling.....	21
3.3.1 Narrative intervjuer	22

3.3.2 Intervjuguide.....	22
3.3.3 Gjennomføring av intervjuer.....	23
3.3.4 Fokusgruppe	24
3.3.5 Gjennomføring av fokusgruppe	25
3.4 Dataanalyse.....	26
3.5 Etikk og anonymitet.....	28
3.6 Metoderefleksjon.....	29
3.6.1 Troverdighet og bekreftbarhet.....	29
3.6.2 Egne refleksjoner	30
3.6.3 Kritikk til metoden.....	30
4.0 Dataanalyse	31
4.1 Presentasjon av informanter.....	31
4.2 Funn og drøfting	32
4.2.1 Redd for å bli avslørt	32
4.2.2 Han versus hun, de versus oss	33
4.2.3 Trygt å være en av få	36
4.2.4 Det er viktig å skille seg ut, men jeg er lik alle andre.....	38
4.2.5 Egenskaper – tillagt?.....	41
4.2.6 Gruppeintervju	43
4.2.7 Hvorfor fikk jeg ikke jobben?.....	45
4.3 Funn utenfor de teoretiske rammene.....	48
4.3.1 Jente versus kvinne.....	48
4.3.2 Sjarmere	49
4.3.3 ”Ikke typisk jente”	50
4.4 Fokusgruppe – et eget funn.....	50
5.0 Konklusjon.....	51
6.0 Refleksjoner og videre forskning.....	52
7.0 Litteraturliste.....	54

Vedlegg I: Intervjuguide 1

Vedlegg II: Intervjuguide 2

Vedlegg III: Temaer til fokusgruppe

Tabeller

3.1 Kriterier i utvalgsstrategi.....	20
3.2 Utvalgsenheter.....	21
3.3 Utdrag fra kategorisering.....	27
4.1 Informantene i narrative intervju.....	32
4.2 Egenskaper knyttet til kjønn.....	42

1.0 Innledning

1.1 Tema og bakgrunn

Hvordan er det å være en kvinnelig, nyutdannet finansstudent som søker jobb i en bransje som domineres av menn? Hvilke følelser, tanker og mekanismer oppstår i denne prosessen? Temaet i oppgaven handler om opplevelsen av å være kvinne gjennom en ansettelsesprosess i et ekstremt mannsdominert yrke. Undersøkelsen baserer seg på kvinner som har vært på flere intervjuer i ansettelsesprosessen, og *ikke* blitt tilbudt jobben.

Det har i lengre tid vært et underskudd av kvinner i finansnæringen, samtidig som det er et ønske om å få inn flere (Fredø 2016; Galaasen 2016; Halvorsen 2013; Sandgrind 2014). Det kan antas at mangelen på kvinner ligger i at det er for få som utdanner seg i denne retningen, men likevel er det i ferd med å bli flere antall kvinnelige studenter innen siviløkonomi enn antall mannlige (Morris m.fl. 2016, 2). Etter å ha snakket med flere bekjente som studerer og jobber innen finans, fikk jeg inntrykk av at det er svært mange kvinner som gjør det bedre enn mennene på studiene. Likevel er det mennene som ender opp med de ettertraktede stillingene. På bakgrunn av dette ønsket jeg å få mer kunnskap om fenomenet, med utgangspunkt i kvinners egne tanker rundt hvorfor det fortsatt er så mange flere menn enn kvinner som jobber i bransjen. Dermed ble formålet å forstå kvinnenens opplevelse og oppfatning av situasjonen, ettersom de har vært gjennom en ansettelsesprosess og ikke fått jobben.

1.2 Problemstilling

På bakgrunn av temaet valgte jeg følgende problemstilling:

”Hvordan er opplevelsen å være kvinne gjennom en ansettelsesprosess i et ekstremt mannsdominert yrke?”

Problemstillingen kan beskrives som eksplorerende, da hensikten er å undersøke et fenomen jeg har lite kunnskap om på forhånd (Jacobsen 2015, 80). Med dette vil jeg også ta for meg kvinnenens egne historie av opplevelsen for å kunne utdype fenomenet.

1.3 Avgrensninger

Ved å undersøke hvordan et individ opplever en situasjon og et fenomen, kan det være mange ulike faktorer som har betydning for helhetsopplevelsen. Det kan være vanskelig å fange opp alle elementer som vil være med på å påvirke opplevelsen, og derfor har jeg valgt å fokusere på de områdene jeg mener er mest hensiktsmessige for å kunne få en helhetsforståelse av den. Dermed har jeg avgrenset oppgaven etter følgende faktorer:

Kjønn:

Jeg har avgrenset etter kjønn, da jeg kun tar for meg kvinners opplevelse av fenomenet. Dette er med utgangspunkt i at det er et mindretall av kvinner som jobber innen finans.

Opplevelse:

Jeg ønsker å fange opp følelser, tanker, erfaringer og oppfatninger knyttet til prosessen kvinnene går gjennom. Hva er deres subjektive oppfatninger? Hvilke mekanismer oppstår under en slik prosess? Med dette vil jeg fokusere på hvilke hendelser og episoder som har betydning for disse mekanismene.

Ansettelsesprosess:

Jeg vil særlig vektlegge ordet *prosess*, der jeg ønsker å fange opp nyanser og elementer som oppstår fra start til slutt. Jeg mener det er viktig å se på det hele som en prosess, nettopp for å kunne få et helhetlig bilde av hva som har betydning for opplevelsen.

Mannsdominert yrke:

Jeg begrenset meg til analytikerstillinger innen Investment Banking, som er en banktjeneste som etablerer kapital til andre selskaper, og legger til rette for oppkjøp og fusjon (Investopedia). Grunnen til at jeg fokuserer på dette yrket, er fordi det virker som en svært attraktiv arbeidsretning etter endt studie innen finans. Med dette har jeg avgrenset etter bransje, da jeg undersøker ansettelsesprosesser innen finansbransjen.

Jeg har også avgrenset de teoretiske områdene som kan brukes til å forstå kvinnenes virkelighet bedre. Jeg har dermed tatt i betraktning at det er flere områder som kan være av betydning, men har valgt å fokusere på noen utvalgte. Disse blir presentert i teorikapittelet.

1.4 Struktur

Oppgaven starter med en innledning for å få bakgrunnsinformasjon og forståelse for fenomenet som undersøkes. Videre vil det teoretiske rammeverket for oppgaven presenteres, som vil være en hjelper til å forstå opplevelsen og nyansene av fenomenet. Deretter vil den metodiske tilnærmingen av oppgaven gjennomgås, for så å presentere funn og analyse som har blitt gjennomført i oppgaven. Til slutt vil oppgaven oppsummeres med en konklusjon, samt refleksjoner rundt oppgaven som helhet og videre forskning.

2.0 Teori

For å kunne få et helhetsperspektiv og en dypere forståelse av problemstillingen som er reist, ønsker jeg å ta utgangspunkt i teoretiske tilnærminger og tidligere forskning som har blitt gjort på området. Etersom jeg ønsker å fokusere på individers subjektive oppfatninger, opplevelser, tanker og følelser i en ansettelsesprosess, har jeg valgt teoretiske områder som gjenspeiler disse mekanismene. Teorien vil dermed være en hjelper til å forstå individenes virkelighet bedre.

2.1 Ansettelsesprosessen

Hva er det som avgjør at en person får tilbudt en stilling fremfor en annen person? For å kunne forstå det, må man se på hva som foregår i selve ansettelsesprosessen. Dette er en kompleks prosess som krever mye informasjon om alle kandidater som søker til en stilling, og er derfor vanskelig å gjennomføre, samt lite forsket på (Petersen, Saporta og Seidel 2004; Petersen 2002). Samtidig er det nettopp denne informasjonen som vil kunne gi et klarere bilde på om det eventuelt foreligger en form for diskriminering i prosessen, eller om det er andre faktorer som spiller en større rolle i beslutningen på hvem som til slutt ender opp med jobben. Det er mye som tyder på at

kvinnelige søkere kommer dårligere ut enn mannlige søkere i ansettelsesprosessen, og dermed er det interessant å se hva kvinnene selv tror dette skyldes (Fürst 2012). Jeg ønsker dermed å undersøke nærmere hvilke faktorer som bidrar til at kvinner tror at en annen søker fikk jobben fremfor dem selv, og hvilken betydning kjønnsroller har i denne prosessen.

2.1.1 Diskriminering i ansettelsesprosessen

Diskriminering kan beskrives som en utførelse der man behandler en gruppe eller en person urettferdig basert på fordommer, for eksempel basert på kjønn (O'Leary 2007, 210). Petersen (2002) poengterer at det er i selve ansettelsesprosessen at diskriminering ofte er mest utbredt, og at det sjeldent blir fulgt opp da det er vanskelig for personen som ikke ble tilbudt jobben å klage over beslutningen. De har ofte begrenset med informasjon om hvorfor bedriften valgte noen andre, og lite informasjon om de andre kandidatene som søkte til samme stilling (Petersen, Saporta og Seidel 2004). Et eksempel på slik diskriminering er når man ansetter en person på grunnlag stereotypiseringen av kjønnsroller, som underbygger at det ene kjønn er overordnet det andre (Aune 2014). Med dette vil jeg fokusere på hvorvidt kvinnene selv opplever at diskriminering har funnet sted.

2.1.2 Ansettelser i mannsdominerte organisasjoner

Mannsdominerte organisasjoner har en tendens til å hovedsakelig ansette menn fremfor kvinner, ettersom det er en kultur og et arbeidsmiljø preget av mannsdominans (Kanter 1993). Da det mest sannsynlig vil være menn som intervjuer og ansetter nye kandidater, vil det fortsette over tid å være en mannspreget kultur, noe som gjør at det blir vanskelig for kvinner å komme inn i bedriften. Man vil automatisk tenke at menn passer bedre inn i bedriften, og dermed også fortsette å ansette mannlige søkere (Kanter 1993). Samtidig er det et ønske fra bedriftene å få flere kvinner inn i finansbransjen. Tall fra NHO viser at antall kvinner innen finans-, økonomi- og administrasjonsdirektører har økt fra 34,3% til 43,5% fra 2005 til 2012, og dermed kan det se ut til at det ikke bare er menn som blir ansatt i bedriftene (Halvorsen 2013). Likevel påpekes det at det fortsatt er underskudd av kvinner innenfor finans i privat næring, og at det er et ønske om å få inn flere (Halvorsen

2013). Med dette ønsker jeg å få innblikk i hvem det er som intervjuer kvinnene jeg studerer i denne oppgaven, og hva de selv tenker og opplever rundt dette.

En undersøkelse gjennomført av Verdipapirforetakenes forbund viser at ni av ti kvinner i front-finans er ”svært positive til å jobbe i bransjen”, og vil anbefale andre kvinner å jobbe der (Morris m.fl. 2016, 4). Kun en av ti mener det eksisterer diskriminering innen bransjen, noe som tyder på at et mindretall av de spurte er enige i dette. Petersen (2002) tar utgangspunkt i at det ikke nødvendigvis foreligger diskriminering i arbeidsmarkedet i seg selv, men at det går ut på hvilke valg kvinner tar i forhold til jobber de velger. Disse valgene består blant annet i faktorer som familieplanlegging, og at man ønsker å arbeide mindre enn menn. Dette er noe jeg ønsker å utforske i undersøkelsen, da det er interessant å undersøke hva kvinnene selv tenker om dette.

Fürst (1995) peker på hvorvidt kvinner og menn har like store sjanser for å bli ansatt når de først har blitt kalt inn til intervju, med fokus på selve ansettelsesprosessen. I hennes tilfelle har kvinner høyere kompetanse enn mennene, men kvinnene faller ut et sted i prosessen når man ser på sluttresultatet – mennene ender opp med jobben. Her fremkommer det at det er usynlige forskjeller mellom menn og kvinner som oppstår underveis, og for å kunne forstå disse er det viktig å se på hele ansettelsen som en prosess, fremfor et sluttresultat (Fürst 1995, 70). Hva er disse usynlige forskjellene?

2.2 Stereotypisering

Stereotypi beskrives som en forestilling om hvordan spesifikke grupper mennesker er, selv om egenskapene til individene ikke nødvendigvis stemmer overens med forestillingen om dem (Store Norske Leksikon, 2017). Med andre ord kan vi ha faktiske eller antatte oppfatninger om hvordan en person skal handle og oppføre seg, basert på blant annet hvilket kjønn de er - noe som kan skape ulemper for enkeltindivider (Teigen 2014, 57). Et eksempel på en slik ulempe er at stereotypi basert på kjønn kan underbygge at det ene kjønn er overordnet det andre (Aune 2014). Dette vil da kunne medføre negative konsekvenser i blant annet ansettelsesprosessen, der kvinner kan bli tildelt ulike egenskaper som ikke nødvendigvis stemmer overens med oppfatningen av stereotypen.

2.2.1 Stereotypisering av egenskaper

Storvik (2003) presenterer et eksempel der man har antakelser om at kvinner og menn har ulike kvalifikasjoner og egenskaper, og at bestemte arbeidsoppgaver krever spesifikke kvalifikasjoner og egenskaper for å bli utført. Med dette vil man da ha en oppfatning om hvem som passer best til å utføre de ulike oppgavene, noe som kan være en faktor i avgjørelsen på hvem som passer best til aktuelle stillinger. Her vises det til at menn ofte kommer bedre ut i disse situasjonene, spesielt i lederstillinger, da de assosieres med egenskapene som kreves (Storvik 2003). Reuben, Sapienza og Zingales (2014) viser til at arbeidsgivere har dobbelt så stor sannsynlighet til å ansette en mann fremfor en kvinne der de ikke har noen annen informasjon enn hvilket kjønn kandidatene er (4403). Her er da ansettelsen kun basert på synlige faktorer, der underlagt stereotypisering blir utført i praksis.

2.2.2 Antakelser og roller

I studier utført av Reuben, Sapienza og Zingales (2014) innen forsknings- og vitenskapsrelaterte arbeidsplasser, fant de at arbeidsgivere hadde forhåndsinntratte forventninger om at menn kom til å få bedre score på tester som ble utført i intervjuet enn det kvinner kom til å få. Dette tilsa også at de hadde oppfatninger om at kvinnene var mindre kvalifiserte enn mennene til å utføre de spesifikke testene, før kandidatene i det hele tatt hadde utført de. Det kom også frem at menn skrøt mye mer av sin egen arbeidsinnsats og ferdigheter enn det kvinner gjorde i intervjuene, noe som overbeviste arbeidsgiverne om at mennene var bedre passet til de aktuelle stillingene (Reuben, Sapienza og Zingales 2014, 4404-4408). Disse funnene fører enten til at det blir mindre etterspørsel etter kvinner i disse bransjene, eller at færre kvinner velger å utdanne seg og jobbe innen disse områdene (Reuben, Sapienza og Zingales 2014, 4408). Forventninger om hvordan ulike kjønn vil praktisere i arbeidslivet kan også ses i funnene til Kanter (1993). Hun utførte en gruppestudie i arbeidslivet for å se hvilke roller menn og kvinner inntok. Mennene tok rollene som ledere, der de var oppgaveorienterte og proaktive. Kvinnene derimot inntok rollene som reaktive, emosjonelle og støttende, noe som viser til at tradisjonelle stereotyper reflekterer faktisk atferd (Kanter 1993). I dette studiet var kvinnene i betraktelig mindretall i forhold til mennene, noe som kan ha ført til at kvinnene ble presset til å innta de tradisjonelle stereotypiske rollene, på samme måte som mennene.

2.2.3 Stereotypisering i finans

Kvinner opplever negativ stereotypisering på arbeidsplasser innen finans og bankvirksomhet, ettersom de er i mindretall i disse mannsdominerte yrkene (von Hippel, Sekaquaptewa og McFarlane 2015, 405). Kvinner har vært underrepresentert i disse yrkene over lengre tid, men det fremkommer at antall kvinner som gjennomfører mastergrader innen bank og finans har økt betraktelig, da kvinner fyller opp mer enn 50% av disse studie plassene (von Hippel, Sekaquaptewa 2015, 406). Likevel opplever de stereotypisering innenfor bransjen, basert på en forestilling om at de ikke besitter de kvantitative evnene som er nødvendig på arbeidsplassen (406). Det er altså en tanke om at kollegaene på arbeidsplassen ikke assosierer kvinner med de egenskapene som er nødvendige for å lykkes. Kvinner som opplever denne negative stereotypiseringen vil dermed kunne ta avstand fra feminine trekk som anses å være uforenlige med hva som skal til for å være suksessfull i bransjen.

2.3 Tokens

I en arbeidsplasskontekst der det er proporsjonal ubalanse, kan tokens beskrives som de underrepresenterte av sitt kjønn (Kanter 1993; Smith 2013). Tokens vil dermed være utenfor den dominerende gruppen på arbeidsplassen, og blir ofte representative for sin kategori (Kanter 1993). I finansbransjen vil dermed kvinner anses som tokens, og de blir ofte behandlet mer som symboler enn som individer. Det presiseres at det ikke nødvendigvis trenger å være kun én person som er underrepresentert i sin kategori, men et fåtall av individer som har vanskeligheter med å få makt i gruppen (Kanter 1993). På arbeidsplasser som er overrepresentert av menn vil det ofte være en vedvarende mannsdominert kultur, som gjør at arbeidsplassen tiltrekker seg flere mannlige ansatte, og dermed blir kvinnene tokens i disse tilfellene da de representerer "alt kvinner kan gjøre i en organisasjon" (Kanter 1993). Dette vil kunne sette begrensninger for de gjeldende kvinnene, ettersom man har en antakelse om at alle kvinner kun kan utføre de arbeidsoppgavene som kvinnene i organisasjonen allerede utfører. Hvilke tanker har kvinner rundt dette fenomenet, ettersom de har vært i en ansettelsesprosess til en arbeidsplass som domineres av menn?

2.3.1 Negative konsekvenser

Kvinner som er underrepresenterte i en organisasjon vil kunne erfare negative konsekvenser, da de mest sannsynlig vil oppleve diskriminering basert på at de er tokens (King m.fl. 2010). Ettersom det eksisterer en ujevn kjønnsbalanse vil det være økt oppmerksomhet rettet mot det underrepresenterte kjønn, da deres handlinger og oppførsel vil bli veldig synlig i en slik kontekst. King m.fl. (2010) viser til sine studier der kvinner følte press til å oppfylle visse roller på arbeidsplassen, ettersom det var forventinger fra både kolleger og sosiale omgivelser. Disse rollene bestod av å være en omsorgsfull ”mor”, samtidig som man skulle være en ”forfører” på arbeidsplassen (King m.fl. 2010). Dette kan ses på som motstridende roller, og oppleves som negativt da man nødvendigvis ikke selv føler man tilhører de ulike rollene. I King m.fl. (2010) sitt tilfelle viste det seg at det var lettere for kvinnene å oppfylle og bekrefte disse forventede rollene, fremfor å utfordre den dominerende gruppen på arbeidsplassen. Dette vil gjøre det vanskelig for kvinner å finne en tilhørighet til organisasjonen, og dermed kunne ha en negativ påvirkning på hvordan kvinnene erfarer arbeidsplassen som helhet.

2.3.2 Kontekst

Kontekst spiller en viktig rolle i opplevelsen av å være token, da kontekst og bransje i noen tilfeller kan ha større betydning enn kjønn i seg selv (King m.fl. 2010). Dette er fordi det vil påvirke hvordan et individ oppfatter og erfarer helheten av en arbeidsplass, og kan derfor være avgjørende for hvilke negative konsekvenser som erfares. Ved å se på hvilke kontekster tokens befinner seg i, kan man få en bedre forståelse av deres opplevelse, og hvordan de selv erfarer at de blir oppfattet av menneskene rundt seg (King m.fl. 2010). I kontekster der man er underrepresentert som kjønn, vil man automatisk kunne tenke at man presterer dårligere enn sine kolleger, ettersom det er så få individer som ligner en selv i organisasjonen. Dermed blir kjønnsrelaterte problemer fremtredende når kvinner er underrepresenterte. King m.fl. (2010) viser til hvordan kvinnelige tokens vil i disse settingene føle seg avvist av den dominerende manngruppen, samtidig som de tar avstand fra de få andre kvinnelige kollegene. Dette viser altså til at negative konsekvenser som kvinner opplever må ses i sammenheng med hvilken kontekst de er i, for å kunne forså deres erfaringer og oppfattelse av opplevelsen.

2.4 Mangfold

Mangfold kan sees som forskjeller mellom mennesker, som gjør at man kan oppleve andre forskjellig fra en selv (Bang og Midelfart 2012, 99). Disse forskjellene kan være både synlige og usynlige, og oppleves både som individ og som gruppe (Traavik 2008). Mangfold kan være en kilde til muligheter i arbeidslivet, men også et grunnlag for diskriminering (Traavik 2008). Det kan være vanskelig å definere mangfold, ettersom mange har en ulik formening om hva det betyr (Hays-Thomas 2004, 3). For å forstå hva mangfold betyr i denne settingen, har jeg utdypet ulike kategorier av mangfold for å gi en helhetsforståelse av hvordan forskjeller hos individ og gruppe kan oppleves.

2.4.1 Relasjonsorientert – og overflatemangfold

Mangfold kan handle om i hvilken grad en gruppe mennesker skiller seg fra hverandre ved ulike karakteristika, der det er både synlige og usynlige forskjeller og som vil påvirke hvordan relasjoner man har til hverandre (Bang og Midelfart 2012, 100). Dette defineres som relasjonsorientert mangfold. Overflatemangfold kan ha likhetstrekk med relasjonsorientert mangfold, ved at det er forskjeller i blant annet kjønn og alder (Bang og Midelfart 2012, 100). Likevel er dette *synlige* forskjeller, og dermed kategoriseres det som en egen type mangfold. Her vil det da være klare synlige forskjeller på kjønn som blir sentralt.

2.4.2 Grunnleggende mangfold

Forskjeller i psykologiske trekk som verdier og personlighet kategoriseres som grunnleggende mangfold, da individer i en gruppe vil oppleve å ha forskjeller i måter man oppfører på og tenker (Bang og Midelfart 2012, 100). Disse forskjellene er usynlige karakteristika som først kommer frem etter at man har samhandlet over en periode, og som oppleves på individnivå. Disse forskjellene vil kunne føre til stereotypisering og ubehag, da man kan ha ulike oppfatninger om hvordan man bør oppføre seg og handle i ulike situasjoner (Traavik 2008).

2.4.3 Subjektivt mangfold

Mangfold handler også om hvilke subjektive forskjeller man opplever, som ikke nødvendigvis kjennetegnes av synlige trekk. Dette kan ofte oppleves på gruppenivå, da man har antakelser og forestillinger om hvordan ulike grupper skiller seg fra hverandre (Traavik 2008). De opplevde forskjellene fører til at gruppemedlemmer kategoriseres i typiske stereotypigrupper, også referert til inn- og utgrupper (Bang og Midelfart 2012, 101). Denne grupperingen kan føre til fraksjoner og negative konsekvenser, ved at enkeltforskjeller skaper en distanse mellom de ulike medlemmene i gruppen. Dette vil jeg belyse nærmere i teorien med inn- og utgrupper.

2.4.4 Mangfold i arbeidslivet

Mange selskaper etterstreber å få mangfold på arbeidsplassen, med fokus på å ansette mennesker med ulik bakgrunn, etnisitet og kjønn (Hays-Thomas 2004, 3-7). Som nevnt kan det være en fordel for produktiviteten i selskapet å ha ulike mennesker, men det kan også være negative konsekvenser knyttet til mangfold. Hays-Thomas (2004, 6) viser til et eksempel der en mann ble ansatt i et selskap der han var den eneste mørkhudede personen, der alle hans kollegaer mente han kun ble ansatt på grunnlag av hans hudfarge, ikke på grunn av hans prestasjoner. Dette er noe som kan påvirke hvordan man blir oppfattet av andre på arbeidsplassen, der man kan bli ansett som en som nødvendigvis ikke er kvalifisert til stillingen sin, men blir ansatt "kun" fordi organisasjonen ønsker å ha en mangfoldig arbeidsplass. Når de ansatte har en oppfatning av at en person i organisasjonen blir ansatt på bakgrunn av slike synlige karakteristika, vil det kunne resultere i stereotypisering og grupperinger (inn-og utgrupper) av personer. Dette innebærer også karakteristika som kjønn (Hays-Thomas 2004, 6).

Ved å få flere kvinner inn i finansbransjen, vil mangfoldet øke, og økt mangfoldighet vil i teorien vil kunne bidra til økt effektivitet og produktivitet i arbeidet (Kaufmann og Kaufmann, 2015, 360). Globale selskaper verden over har et ønske om større mangfold i bedriften, og setter i gang HR-tiltak som skal tiltrekke seg og rekruttere kvinner (Wittenberg-Cox 2010, 49). Problemet er at disse tiltakene fokuserer på at det er kvinnene som må lære seg å tilpasse seg og justere seg etter en mannsdominert kultur, fremfor at bedriftene må fokusere på en mer mangfoldig kultur og arbeidsplass

(Wittenberg-Cox 2010, 50). Dette har ført til at HR-tiltakene ikke fungerer i praksis, og kvinner blir sett på som ”ikke tøffe nok” for bransjen. Dermed vil bransjen fortsette å være mannsdominert, først og fremst når man ser på antall menn versus kvinner som jobber der, men også i hvordan erfaringer, kultur og arbeidsmiljø oppleves. Dette vil stagnere mangfoldigheten, da det mest sannsynlig vil være menn i bransjen som ansetter menn fremfor kvinner til stillinger, og dermed opprettholdes mannskulturen (Kanter 1993). Forskning viser til at mange har en oppfatning om at det koster mer å ansette en kvinne enn en mann fordi hun mest sannsynlig skal ut i fødselspermisjon i løpet av karrieren, og at kvinner derfor generelt er mindre forpliktet til arbeidsplassen sin enn det menn er (Thomas, Mack og Montagiani 2004, 38). Dette fører til at fokus på å ha mangfold basert på kjønn ikke blir like viktige på alle arbeidsplasser, ettersom det nødvendigvis ikke vil være kostnadseffektivt eller gunstig å ansette kvinner.

2.5 Inn- og utgrupper

Mennesker har en tendens til å kategorisere seg selv og andre rundt seg i grupper, basert på ulike karakteristiske trekk, heriblant kjønn (Madera, Neal og Dawson 2011, 471). Vi liker bedre de som er like oss selv, enn de som er forskjellige fra oss (Dudley og Mulvey 2009, 143). Vi har med andre ord en tendens til å automatisk inkludere de som ligner oss, og ekskludere de som ikke gjør det – noe som skaper grupperinger. Det innebærer å plassere seg selv med de menneskene man har likhetstrekk med i ”inn-gruppen”, og de som skiller seg ut fra disse likhetene i ”utgruppen”. Dette forekommer ofte på arbeidsplasser, der denne typen gruppering ofte kan ha negative konsekvenser for organisasjoner og de ansatte i den (Hennessy og West 1999, 362). Å bli plassert i en av gruppene vil påvirke hvordan hvert individ anser seg selv og kollegaene rundt seg, der inn-gruppen anses som den dominerende og mest dyktige gruppen blant medlemmene i organisasjonen (Hennessy og West 1999, 362). Dette vil påvirke selvtilliten til medlemmene i utgruppen negativt, ettersom gruppekategoriseringen baserer seg på personlige trekk blant medlemmene.

2.5.1 Ekskludering

Brewer (1999) påpeker at inn-gruppen har en tendens til å diskriminere og utelate medlemmer i utgruppen, ikke nødvendigvis fordi de misliker medlemmene i

utgruppen, men heller på grunnlag av de foretrekker sine egne medlemmer i inn-gruppen (429). Dette fører ofte til en automatisk ekskludering av utgruppen, selv om det ikke er en bevisst eller aktiv utstøtning. Likevel blir det vanskelig for medlemmer fra utgruppen å bli en del av inn-gruppen. Grunnlaget for det sterke samholdet i inn-gruppen ligger i tryggheten av å føle seg som en del av noe, en fortrolighet blant medlemmene, mens utgruppen anses som noe ukjent og skummelt, og dermed også automatisk ansett som mindre dyktige enn inn-gruppen (Brewer 1999, 429). Det sterke båndet til medlemmene i inn-gruppen dannes altså før man i det hele tatt har tatt et standpunkt til hva man føler om utgruppen, og dermed danner det seg ofte en fiendtlig holdning til utgruppen uten at man selv er klar over det (431).

2.5.2 Tokens i grupper

Smith (2013, 883) refererer til inn- og utgrupper i sammenheng med tokens, der det blir skilt mellom den dominerende gruppen (inn-gruppe) og gruppen som sosialt utpeker seg (utgruppe). I arbeidslivet består utgruppen av de ansatte som representerer mindre enn 15% av det totale, og i flere tilfeller har man forsket på denne typen grupperinger når kvinner er underrepresentert (altså i utgruppen) (Smith 2013, 883). I flere av hennes studier blir teorien om tokens støttet opp i kontekster hvor kjønn spiller en rolle, og dette er en interessant teori å se videre på, da jeg ønsker å se i hvilken grad den gjelder i en ansettelsesprosess der kjønnsrollene kan bli veldig synlige (Smith 2013, 884). Denne typen gruppering resulterer ofte i diskriminering, ettersom grunnlaget for grupperingen bunnar ut i stereotypisering og fordømmer overfor andre som ikke er like oss selv (Dudley og Mulvey 2009, 143). Basert på bestemte karakteristika kategoriseres mennesker inn i enten inn-grupper eller utgrupper, avhengig av hvilke karakteristika man fokuserer på, og hvilken kontekst man er i.

3.0 Metode

Jeg har valgt å bruke kvalitativ metode for å kunne besvare problemstillingen og fenomenet i temaet mitt. Basert på min problemstilling vil denne metoden egne seg best ettersom jeg ønsker å undersøke et sosialt fenomen, og få en dypere forståelse for spesielle egenskaper ved fenomenet (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2010, 32).

Ved å utforske perspektivet til de individene som befinner seg i det sosiale fenomenet, vil man kunne få innsikt i og forståelse av hvordan det oppleves (Silverman 2013, 121). Målet vil være å forstå hvordan informantenes verden og realitet er, ved å avdekke opplevelser og erfaringer som bidrar til dette (Kvale og Brinkmann 2009, 21). For å kunne gjøre dette er det essensielt at man ser på hvilken *kontekst* individet er i, da dette vil ha betydning for deres virkelighetsoppfatninger og perspektiver (Jacobsen 2015, 133).

Problemstillingen i oppgaven kan beskrives som en eksplorerende problemstilling, ettersom den har til hensikt å utdype et fenomen som vi ikke har mye kjennskap til. Dette vil være grunnlaget for hvilket forskningsdesign jeg vil anvende i undersøkelsen (Jacobsen 2015, 64).

3.1 Forskningsdesign

Forskningsdesign handler om *hvordan* en undersøkelse skal gjennomføres, med utgangspunkt i hvem og hva som skal undersøkes. I denne oppgaven har jeg valgt å benytte meg av et intensivt undersøkelsesdesign, ettersom jeg ønsker å gå i dybden på individers virkelighetsforståelse (Jacobsen 2015, 133). Da jeg undersøker et komplekst fenomen med fokus på nyanser og forståelse, ønsker jeg å studere få individer (Jacobsen 2015, 133). Jeg har tatt utgangspunkt i et fenomenologisk design, da denne tilnærmingen tar for seg å forstå fenomener og subjektive virkelighetsoppfatninger hos individer (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2016, 69-78). Ved å utforske menneskenes forståelse og erfaringer med fenomenet, vil man kunne få innsikt i deres virkelighet (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2016, 78). Et fenomen kan oppleves ulikt fra individ til individ, og ved å studere deres subjektive opplevelser, forståelse og erfaringer vil man kunne få en helhetsforståelse og finne mening med deres verden (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2016, 78).

Jeg har også benyttet meg av elementer fra casestudie, da jeg ønsker en så detaljert beskrivelse som mulig fra *få* enheter (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2016, 80). Målet er å få en dypere forståelse av deres virkelighetsoppfatninger i en viss setting, og med dette designet vil jeg kunne fange opp indirekte faktorer som har betydning for deres opplevelse av den (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2016, 78). Her blir

det lagt vekt på at meningen med deres erfaringer må sees i sammenheng med den konteksten de er i, og ettersom jeg ønsker å fokusere på ansettelsesprosessen vil dette designet egne seg som et utgangspunkt.

3.2 Utvalg

Formålet med undersøkelsen er å få forståelse for hvordan kvinner opplever en ansettelsesprosess i et ekstremt mannsdominert yrke, og dermed måtte jeg finne kandidater som har vært gjennom en slik prosess. På bakgrunn av dette foretok jeg en strategisk utvelgelse, med fokus på et utvalg som er mest hensiktsmessig for undersøkelsen (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2016, 117). Dette går ut på å identifisere målgruppen jeg ønsker å undersøke nærmere, for så å velge ekskluderings- og inkluderingskriterier for hvem som egner seg til å delta i undersøkelsen (Jacobsen 2015, 179). Med dette anvendte jeg en kombinasjon av to utvalgsstrategier for å rekruttere alle informantene: kriteriebasert utvelgelse og snøballmetoden. Kriteriebasert utvelgelse handler om å identifisere hvilken målgruppe man ønsker å undersøke, for så å spesifisere hvilke kriterier som må være oppfylt for å kunne være aktuelle kandidater til undersøkelsen (Jacobsen 2015, 109). Jeg definerte kriterier knyttet til formålet med undersøkelsen, og valgte informanter ut fra det:

Tabell 3.1 Kriterier i utvalgsstrategi

Må være kvinne som har fullført eller gjennomfører en mastergrad innen finans
Må ha søkt og vært gjennom en ansettelsesprosess til en stilling innen Investment Banking
Har ikke blitt tilbudt den aktuelle stillingen

Ettersom det var henholdsvis spesifikke kriterier som måtte oppfylles, brukte jeg også snøballmetoden for å komme i kontakt med informantene. Dette gjorde jeg ved forhøre meg med bekjente om hvem som kunne vært aktuelle til undersøkelsen, for så å velge ut de som oppfylte alle kriteriene (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2016, 119).

Med dette består utvalget mitt av fire kvinner som fullfører sitt siste semester av mastergrad innen finans. Alle kvinnene har søkt på fulltidsstillinger i Oslo, og vil være ferdig utdannet i løpet av 2017. Nedenfor har jeg demonstrert hvordan utvalget vil deles opp i undersøkelsen:

Tabell 3.2 Utvalgsenheter

Utvalgsenhet:	Utvalg til:	Utdanningsinstitusjon:
Kvinne 1	Narrativt intervju + fokusgruppe	Handelshøyskolen BI
Kvinne 2	Narrativt intervju + fokusgruppe	Copenhagen Business School
Kvinne 3	Fokusgruppe	Copenhagen Business School
Kvinne 4	Fokusgruppe	Handelshøyskolen BI

3.3 Datainnsamling

Basert på mitt metodiske utgangspunkt og eksplorative problemstilling, har jeg gjennomført to ulike datainnsamlingsmetoder for å kunne få en forståelse av deres opplevelse. Den første metoden består av individuelle *narrative intervjuer* med to av kvinnene i utvalget. Jeg fant denne metoden mest hensiktsmessig fordi jeg ønsker å få så detaljerte beskrivelser som mulig, ved å forsøke og forstå hvordan en person ser på verden. Denne formen for intervju baserer seg på historiene til intervjuobjektet, hvordan de blir fortalt, oppbyggingen av de og selve handlingene i historiene (Kvale og Brinkmann 2009, 165). På denne måten vil personens opplevelser, meninger, følelser og tanker komme til uttrykk gjennom beskrivelser av spesifikke hendelser og erfaringer (Silverman 2013, 45).

Den andre metoden jeg benyttet meg av er *fokusgruppe*, der de to informantene fra de narrative intervjuene var deltakere, samt de to resterende kvinnene i utvalget. Denne metoden går ut på å samle en gruppe individer som utfører en gruppediskusjon rundt temaet, der de deler sine erfaringer, tanker og følelser rundt hendelser (Berg og Lune 2012, 164). Med disse to innsamlingsmetodene ønsker jeg å fange opp viktige

nyanser, hendelser og mekanismer som vil ha betydning for helhetsforståelsen av min problemstilling.

3.3.1 Narrative intervjuer

Intervju som forskningsmetode blir brukt til å forsøke og forstå hvordan en person ser på verden. Målet med narrative intervjuer er å få detaljerte forklaringer fremfor, korte og konkrete svar (Kvale og Brinkmann 2009; Riessman 2008). For å kunne få frem betydningsfulle hendelser og erfaringer, krever denne intervjuformen at det foregår en samtale mellom intervjuer og informant, der begge deltakere er aktive og har en stadig kommunikasjon i samtalen (Riessman 2008, 23). For å kunne få en forståelse for hvordan kvinner opplever en ansettelsesprosess i et mannsdominert yrke, ønsket jeg å bruke denne metoden for å få frem fortellinger som kan reflektere betydningsfulle elementer. Å fortelle en historie kan lede til små digresjoner og fortellinger, som i denne sammenheng vil kunne gi en dypere innsikt i informantens perspektiv på fenomenet (Reissman 2008, 22).

Det er ofte lettere for personer å snakke om enkelthendelser og episoder, fremfor å skulle fortelle noe ut fra helt åpne retningslinjer (Reissman 2008, 23). Jeg ønsket derfor å fokusere på selve ansettelsesprosessen, slik at det ble lettere for informantene å snakke om spesifikke episoder rundt den. For å fange opp alle viktige nyanser, opplevelser og hendelser som har betydning for helhetsforståelsen av deres virkelighet, utførte jeg to intervjuer med informantene. Grunnen til dette er at jeg ønsket å bygge tillit til informantene, og følte derfor det var nødvendig med flere samtaler. Samtidig ønsket jeg å virkelig få en forståelse for mekanismer, følelser og erfaringer som kom frem i det første intervjuet, og ved å utføre flere samtaler kan man samle inn nødvendig data som kanskje ikke ble fanget opp i første intervju (Ritchie og Lewis 2003, 141).

3.3.2 Intervjuguide

På bakgrunn av min narrative tilnærming ønsket jeg at informantene skulle fortelle deres historie på en måte som er naturlig for dem, slik at hendelser og episoder som de selv mener er viktige kom frem (Ritchie og Lewis 2003, 141). Med dette tok jeg utgangspunkt i en intervjuguide med liten struktur, ettersom det er viktigere hvordan

jeg som intervjuer lytter til og fanger opp betydningsfulle elementer enn hvordan spørsmålene blir stilt (Riessman 2008, 22). Dermed åpnet jeg intervjuet med å spørre informantene om de kunne fortelle om deres opplevelse av ansettelsesprosessen, for så å ha noen forhåndsbestemte områder å fokusere på for å kunne fange opp vesentlige nyanser ved deres fortellinger. Et eksempel på et av fokusområdene er: Hvordan forberedte du deg til intervjuene? Jeg har spesifisert områdene og spørsmålene i intervjuguiden som var mitt utgangspunkt for intervjuene, se vedlegg I.

På bakgrunn av informasjonen jeg samlet inn i første intervjurunde, utarbeidet jeg en ny intervjuguide til de resterende intervjuene. Denne bestod av oppfølgingsspørsmål som sikret at jeg fanget opp og utdypet viktige elementer fra første intervjurunde. Et eksempel på hvordan denne intervjuguiden ble utarbeidet er at jeg tok utgangspunkt i at informantene hadde fortalt i første intervjurunde hvorfor det er viktig å skille seg ut i forhold til andre kandidater som søker til samme stilling, for så å spørre i andre intervjurunde om de selv følte seg forskjellig fra de andre kandidatene de stilte mot. Dette er utarbeidet i vedlegg II.

3.3.3 Gjennomføring av intervjuer

På bakgrunn av min narrative tilnærming til datainnsamlingen, ønsket jeg å gjennomføre intervjuene på et sted som var mest mulig komfortabelt for informantene for å skape trygghet. Et viktig moment i denne datainnsamlingsmetoden at jeg som intervjuer deltar i å skape fortellinger, fremfor å grave etter fortellinger (Riessman 2008, 21). Hensikten var derfor at informantene skulle anse gjennomføringen som en samtale, fremfor et intervju. Gjennomføringen foregikk i en kaffebar på Handelshøyskolen BI med informanten som studerte der, og intervjuene med informanten fra Copenhagen Business School ble gjennomført på en kafe i Oslo, da hun var hjemme i Norge over en lengre periode. Under alle samtalene var vi skjermet unna andre mennesker slik at de følte at de kunne snakke fritt. Innledningsvis forsikret jeg informantene om deres anonymitet, oppgavens formål, og hvordan jeg skulle bruke informasjonen de oppga meg.

Ved å gi kontrollen til informanten, vil personen kunne fortelle på den måten hun selv føler er riktig, noe som vil øke kvaliteten på svaret. Samtidig kan det skape usikkerhet

ved at informanten har kontrollen, ettersom det ikke er en garanti at man får svar på det man ønsker å finne ut av (Reissman 2008, 24). Derfor ønsket jeg å ha en kontinuerlig dialog med oppfølgingsspørsmål, for å unngå store deler av denne usikkerheten. På denne måten var det viktig for meg som intervjuer å lytte og se etter kroppsspråk som kan bekrefte eller avkrefte utsagn. Disse små elementene vil kunne være viktig for å virkelig få en forståelse av hvordan vedkommende opplevde situasjonen (Kvale og Brinkmann 2009, 166).

3.3.4 Fokusgruppe

Fokusgruppe går ut på å samle en gruppe individer som utfører en gruppediskusjon rundt temaer, der de deler sine erfaringer, tanker og følelser rundt hendelser (Berg og Lune 2012, 164). Dette vil kunne bygge opp og gi tilleggsinformasjon til intervjuene, slik at det blir et mer helhetlig bilde av opplevelsen (Jacobsen 2015, 160). Deltakere i fokusgruppen vil kunne diskutere et avgrenset tema for å konkretisere og forstå fenomenet bedre. Hovedformålet med å velge fokusgruppe som metode var for å få en forståelse av fenomenet gjennom gruppedynamikk (Askheim og Grennes 2008, 93). Det kan ofte være lettere for deltakerne å huske deres egne erfaringer, vet at de hører på andres. Med utgangspunkt i temaer og nyanser som oppstod i de narrative intervjuene, ville jeg utforske de enda mer ved å få flere synspunkter og erfaringer på områdene. Samtidig var jeg bevisst på å ha få deltakere i fokusgruppen, da jeg ønsket høy involveringsgrad fra deltakerne på temaer som kan oppleves som personlige eller sensitive (Askheim og Grennes 2008, 92). Dette var også for å forsikre meg om at alle deltakerne fikk muligheten til å få ordet, og å bygge trygghet mellom de få deltakerne som var med.

Askheim og Grennes (2008) påpeker at våre meninger og holdninger ligger lagret langs to akser, referert til "selveksponeringsaksen" og "bevissthetsaksen" (97). Den førstnevnte aksene viser til i hvilken grad vi ønsker å dele personlig informasjon med andre, og den andre aksene viser til hvor bevisste forhold vi har til denne typen informasjon. Ved å utføre en fokusgruppe vil man da kunne ha en ambisjon om å 1) bringe frem personlig informasjon som kanskje ikke ville ha kommet frem i andre sammenhenger, og 2) hente ut informasjon som vi kanskje ikke er så bevisste over at vi besitter. Ofte kan det være at man ikke tenke over spesifikke hendelser eller

erfaringer når man opplever den, men at man får reflektert over de elementene i etterkant. Det vil foregå en fortolkningsutvikling i gruppediskusjonen, der deltakerne må utvikle og begrunne sine synspunkter og erfaringer, og individuelle meninger skapes i samsvar med dette (Jacobsen 2015, 160). Dette vil kunne både bekrefte eller avkrefte teorier, meninger og handlinger. Dette kan bidra til å gi en enda mer helhetlig bilde av informantenes opplevelse av ansettelsesprosessen.

3.3.5 Gjennomføring av fokusgruppe

Fokusgruppen ble gjennomført på et avlukket grupperom på Handelshøyskolen BI, da dette var den beste løsningen for alle deltakerne. Gruppen bestod av tre deltakere, der to av dem var informanter fra de narrative intervjuene. I utgangspunktet skulle det være med en fjerde deltaker, men hun meldte avbud i siste liten. Jeg fant det likevel gunstig å gjennomføre fokusgruppen, ettersom det var det eneste tidspunktet som passet for de resterende deltakerne.

Som moderator introduserte jeg samtalen med å informere deltakerne om formålet med undersøkelsen, for så å forsikre dem om deres anonymitet. Deretter gjennomgikk jeg temaer som skulle diskuteres, for så å gå gjennom den praktiske delen av gjennomføringen. Temaene hadde utgangspunkt i hva som ble fortalt i de narrative intervjuene, slik at jeg kunne gå enda mer i dybden på disse. Det som blir diskutert i fokusgruppen har ofte et teoretisk utgangspunkt som kan bidra til å avgrense samtalene, slik at ikke fokuset forsvinner på andre temaer (Jacobsen 2015, 160). Jeg forholdt meg derfor til temaguiden som ligger i vedlegg III.

Etttersom jeg ønsket å få frem deres erfaringer og opplevelser rundt ansettelsesprosessen, startet jeg med et relativt åpent tema (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2016, 146). Dette var for å kunne bygge tillit mellom deltakerne, slik at de kunne åpne seg for hverandre (Askheim og Grennes 2008, 99). Deretter diskuterte deltakerne ulike temaer som de selv mente var viktige, samt temaer fra min utarbeidede guide. Fokusgruppe egner seg til å avdekke variasjon, noe jeg fokuserte på under gjennomføringen (Askheim og Grennes 2008, 98). I dette tilfellet ville jeg også legge vekt på hvordan deltakerne kommuniserte med hverandre, da dette kan være interessante funn i seg selv (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2016, 146).

Som moderator ble det dermed viktig å legge merke til kroppsspråk, ansiktsuttrykk og samhandling mellom deltakerne.

3.4 Dataanalyse

En dataanalyse kan i grove trekk beskrives som en prosess der man strukturerer innsamlet datamateriale ved å trekke ut de viktigste delene, for så å se disse delene i en større helhet (Jacobsen 2015, 197-198). Jeg har valgt å analysere datamaterialet basert på en kombinasjon av fenomenologisk og narrativ tilnærming. Dette er fordi jeg ønsker å få en forståelse av individenes virkelighet, og finne mening ved deres erfaringer (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2016, 171). Samtidig ønsker jeg å finne mening med deres fortellinger, og hvordan de blir fortalt (Reissman 2008, 53). En narrativ analyse har ikke spesifikke retningslinjer for hvordan datamaterialet analyseres, da det vil avhenge av det metodiske utgangspunktet man har valgt for undersøkelsen (Reissmann 2008, 53). Et viktig moment er at transkriberingen skiller seg ut fra den tradisjonelle fenomenologiske fremgangsmåten, ved at forskeren starter analyseringen av innholdet allerede under selve datainnsamlingen. Dette er fordi man er en aktiv deltaker i historiefortellingen til de man undersøker (Reissman 2008, 29). Dermed har jeg analysert datamaterialet både under innsamlingen av den, samt transkribert materialet og analysert i etterkant av innsamlingen.

Hensikten med transkriberingen er å få oversikt og struktur over datamaterialet man har samlet inn, og dermed forenklet jeg det ved å identifisere spesifikke utsagn, episoder, tanker og erfaringer som skilte seg ut (Kvale og Brinkmann, 2009, 188-89). Dette ble gjort ved at jeg sammenlignet notater fra intervjuet, mine egne fortolkninger som ble gjort under intervjuet, samt gjøre om lydopptak til tekst. Her tok jeg også utgangspunkt i viktige utsagn som kom frem fra de ulike intervjuene. Deretter kunne jeg lettere få en oversikt over viktige elementer og hovedtemaer som kom frem i datainnsamlingen. Det transkriberte datamaterialet er tilgjengelig ved etterspørsel.

Videre identifiserte jeg ulike kategorier ut fra det transkriberte materialet, og plasserte de i en tabell for å se om det var noen likheter som gikk igjen i intervjuene (Nilssen 2012, 102). Dermed kunne jeg sammenligne funnene, samt legge til nye funn som

kom underveis i både intervjuene og fokusgruppen. Jeg har lagt ved et lite utdrag av hvordan denne prosessen foregikk under kategoriseringen av intervjuene:

Tabell 3.3 Utdrag fra kategorisering

Hovedfunn	Informant 1	Informant 2
Trygt å være en av få kvinner	✓	✓
Tryggere å bli intervjuet av menn enn kvinner	✓	✓
Det er viktig å skille seg ut	✓	✓
Føler seg relativt lik de andre som søker samme type jobb	✓	✓
"Typisk jente"		✓
Bedre kandidat enn meg fikk jobben	✓	
Selskapet tenker langsiktig når de ansetter (kvinner i fødselspermisjon)		✓
Redd for å bli identifisert	✓	
Fortellerstil: fra start til slutt	✓	
Fortellerstil: viser til konkrete episoder		✓
Har forberedt seg på å ikke få jobben	✓	
Tenker mye på de andre kandidatene - sammenligner seg	✓	

Jeg ønsket å basere kategoriene på temaer og elementer som fremtrådte i datainnsamlingen, fremfor de teoretiske områdene som er belyst i oppgaven (ref. punkt 2.0). Dette var for å holde fokuset på informantenes subjektive oppfatning av hendelser. Samtidig ville disse kategoriene være viktige for hvilke temaer som skulle bli diskutert i fokusgruppen.

Datamaterialet fra fokusgruppen skulle i utgangspunktet fungere som tilleggsinformasjon til funnene fra intervjuene, der tanken var å plassere funnene inn i samme kategorier som fremkom i intervjuene og analysere disse funnene sammen i helhet. Etter å ha gjennomført fokusgruppen transkriberte jeg materialet ved å forenkle og gruppere utsagn, og det viste seg at det ble andre kategorier som ble sentrale, enn de som hadde kommet frem i intervjuene. Dermed ble analysen fra fokusgruppen en individuell analyse, fremfor fokusgruppe og intervju som helhet.

I etterkant av transkriberingen fra begge innsamlingsmetodene, brukte jeg de teoretiske belyste områdene (ref. punkt 2.0) som en hjelper til å forstå og gi mening til

funnene fra innsamlingen. Dette ble en kontinuerlig vekselprosess for å sikre meg om å få med både viktige detaljer, og større helheter (Jacobsen 2015, 197-98).

3.5 Etikk og anonymitet

Som forsker har jeg vært nøye på å følge de prinsipper og retningslinjer som gjelder for forskning, ettersom det kan oppstå etiske hensyn man må ta stilling til i undersøkelsen (Johannessen, Tuft og Christoffersen 2010, 91). Dette går blant annet ut på at forskningen ikke skal komme til skade for den som undersøkes, og derfor vil det være viktige å vurdere hvilke konsekvenser forskningen kan ha for de involverte (Jacobsen 2015, 45). I forkant at intervjuene og fokusgruppen informerte jeg deltakerne om hva formålet ved undersøkelsen var, og hvordan informasjonen de oppga skulle brukes. Dette var for å forsikre meg om at de var fullt innforstått med hva undersøkelsen gikk ut på, og at de frivillig samtykket til å delta (Ritchie og Lewis 2003, 66-67).

Temaet jeg belyser kan være sensitivt for informantene, med tanke på at de faktisk har søkt på en stilling, men ikke fått den. Ettersom jeg har få utvalgsenheter vil det kunne være lettere å identifisere de som enkeltpersoner, og dermed ønsker jeg å hindre at informasjonen de har oppgitt kan kobles tilbake til dem (Jacobsen 2015, 49). På bakgrunn av dette har jeg valgt å anonymisere informantene, samt hvilke bedrifter de har søkt stillinger til.

Det er også nødvendig å skape et tillitsforhold mellom intervjuer og informanter for at de skal føle seg trygge på å kunne snakke åpent, og ved å anonymisere informantene ønsket jeg å skape full konfidensialitet på at informasjonen om de ikke skulle bli misbrukt eller identifisere de som enkeltpersoner (Jacobsen 2015, 155). Dette mener jeg er spesielt viktig ettersom jeg benytter meg av en narrativ innsamlingsmetode, og ønsket å fange opp følelser og episoder som kan være sensitive for informanten. Jeg forsikret informantene om at båndopptakene jeg tok under intervjuene ville bli slettet etter transkriberingen for å ivareta deres anonymitet.

I fokusgruppen ble også anonymitet og konfidensialitet et viktig element. For å sikre at deltakernes privatliv ble beskyttet, samtykket alle deltakerne at informasjonen og diskusjonen som foregikk ikke skulle kunne kobles tilbake til de som enkeltindivider (Kvale og Brinkmann 2009, 90). Deltakerne fikk med dette ikke oppgitt personlige opplysninger om hverandre, som for eksempel etternavn.

3.6 Metoderefleksjon

3.6.1 Troverdighet og bekreftbarhet

I dette avsnittet vil jeg bruke begrepene troverdighet og bekreftbarhet fremfor validitet og reliabilitet, da disse er mer egnet til kvalitativ metode (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2016, 232-234). Troverdighet handler om hvorvidt de fremgangsmåter og funn som er blitt gjort i undersøkelsen har blitt utført på en måte som reflekterer formålet med studien. Det er med andre ord et spørsmål om man har målt det man ønsker å måle (Jacobsen 2015, 173). For å styrke troverdigheten i undersøkelsen har jeg tatt i bruk to ulike datainnsamlingsmetoder for å kunne måle individers subjektive oppfatninger på et fenomen. Ved å utføre narrative intervjuer har jeg forsøkt å måle individuelle og personlige synspunkter på fenomenet, og benyttet meg av transkribering og analysering for å skille ut informasjon som ikke er relevant til oppgavens formål (Jacobsen 2015, 173). Samtidig har jeg målt gruppesynspunkter på et fenomen gjennom fokusgruppe, og lagt vekt på temaer som er knyttet til fenomenet som undersøkes. Jeg har med dette gått grundig gjennom innsamlet informasjon fra begge metodene slik at virkeligheten har blitt presentert på en mest mulig riktig måte (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2016, 232).

Samtidig kan det oppstå problemer knyttet til undersøkelsens bekreftbarhet. Det går ut på om resultatene faktisk gjenspeiler forskningen, og ikke består av forskerens egne subjektive fatninger (Jacobsen 2015, 234) Det kan oppstå flere effekter under datainnsamlingsmetodene som kan påvirke bekreftbarheten i forskningen, blant annet selve settingen i intervjuet og i hvilken kontekst det ble utført i (Jacobsen 2015, 173). Ved narrative intervjuer vil informanten ofte tilpasse sin fortelling til hvilken kontekst man befinner seg i, og dermed kan fremstillingen bli påvirket av hvem som fysisk er tilstede (Reissman 2008, 27). Dermed kan det stilles spørsmål til om en annen forsker ville fått samme resultater dersom han eller hun utførte en tilsvarende undersøkelse

(Johannessen, Tufte og Christoffersen 2016, 234). For å styrke bekreftbarheten utførte jeg flere individuelle intervjuer for å utdype informantens virkelighetsoppfattelse, slik at mine egne fatninger ikke farget resultatene. Hvilken kontekst fokusgruppen ble gjennomført i kan også få effekter for resultatet. Dersom en deltaker for eksempel har et veldig sterkt synspunkt på et tema eller fenomen, kan det bli styrende for hvordan resten av gruppesamtalen foregår (Askheim og Grennes 2008, 98). Dermed har jeg som moderator forsøkt å styrke bekreftbarheten ved å ikke la en person dominere hele samtalen.

3.6.2 Egne refleksjoner

Ettersom fokusgruppen i utgangspunktet skulle bestå av fire og ikke tre deltakere, har jeg vurdert hvorvidt dette kan ha hatt en påvirkning på resultatene som kom frem i gruppediskusjonen. Da formålet var å måle gruppesynspunkter på et fenomen, vil tre deltakere i utgangspunktet kunne være gunstig til dette. Likevel bør det presiseres at de tre resterende deltakerne var forberedt på at det skulle være med en fjerde person, og dermed kan dette ha påvirket hva som kom frem i samtalen. Det kan derfor stilles spørsmål til hvilken påvirkning dette har hatt på resultatene i undersøkelsen.

3.6.3 Kritikk til metoden

Datainnsamlingsmetodene jeg har brukt fokuserer på subjektive og personlige oppfatninger, samt forskerens egen tolkning av disse oppfatningene. Dermed kan være vanskelig å gjengi nøyaktig hva informantene tenker og føler om et tema. Samtidig krever narrative intervjuer at forskeren stiller riktige spørsmål for å fange opp viktige fortellinger, og dermed vil det være essensielt å stille seg kritisk til hvilke temaer og fokusområder som er belyst i intervjuguidene (Reissman 2008, 21).

Det bør også tas stilling til om informanter kan velge å utelate eller farge sensitiv og personlig informasjon, med ønske om å ikke utlevere seg selv. Dette gjelder i både de individuelle intervjuene og fokusgruppen, da kontekst kan ha hatt en påvirkning på informasjonen som ble oppgitt.

4.0 Dataanalyse

Analysedelen er bygget opp etter relevante utsagn og funn som kom frem i begge rundene av de narrative intervjuene, for så og drøfte og utdype disse med relevant teori. Etersom jeg har benyttet meg av denne intervjumetoden, vil jeg starte med å gi et innblikk i hvordan de ulike informantene fortalte deres historie, med fokus på elementer jeg mener er viktig for å kunne forstå deres erfaringer videre i analysen.

Med dette vil jeg også presentere funn som er utenfor de teoretiske rammene, da jeg mener de er av betydning for helhetsforståelsen. Helt til slutt vil jeg presentere fokusgruppen som et eget punkt, da jeg ønsker å holde det separat fra intervjuene. Dette er med utgangspunkt i at gjennomføringen av fokusgruppen ble et funn i seg selv.

4.1 Presentasjon av informanter

Informantene til de narrative intervjuene hadde svært ulike måter å fortelle deres historie på, med utgangspunkt i hvordan de bygget opp historiene deres, og hva de anså som viktig. Jeg vil dermed gi et innblikk i hvordan disse to skilte seg fra hverandre. Informant 1 vil heretter refereres til som R1, og informant 2 som R2.

Tabell 4.1 Informantene i narrative intervju

Informant 1 – R1 (Handelshøyskolen BI)	Informant 2 – R2 (Copenhagen Business School)
<ul style="list-style-type: none"> • Bygget opp historien fra start til slutt • Startet med å snakke veldig generelt om ansettelsesprosessen • Var ukomfortabel med å snakke om detaljer • Virket redd for å si for mye • Brukte lenger tid på å snakke om følelser og tanker • Var åpen om hvilke bedrifter hun hadde vært på intervju hos, men angret seg litt i etterkant • Brukte tid på å resonnerer og tenke seg frem til svar 	<ul style="list-style-type: none"> • Startet med å fortelle om spesifikke episoder som hadde betydning for hennes opplevelse, uten en tradisjonell start til slutt • Var veldig åpen med detaljerte beskrivelser av hennes følelser og tanker gjennom hele samtalen/samtalene • Var åpen om hvilke bedrifter hun hadde vært på intervju hos • Virket veldig selvsikker og hadde klare tanker rundt opplevelsen

4.2 Funn og drøfting

4.2.1 Redd for å bli avslørt

Innledningsvis startet R1 med å snakke generelt om hvordan intervjuprosessen foregikk, som for eksempel hvordan personlighetstester og gjennomgang av CV ble utført. Da jeg spurte R1 om hvor mange som intervjuet henne og av hvilket kjønn de var, ble hun stille og nølende før hun svarte: *”Jeg vet ikke om jeg kan svare på det, for da kan man skjønne hvilket selskap jeg søkte til, og da vil de kanskje kjenne igjen meg som person...”*. Selv om informanten var åpen med meg om hvilke selskap hun hadde vært på intervju hos, opplevde jeg at hun var svært nervøs for at det gjeldende selskapet selv skulle gjenkjenne sine egne ansettelsesprosesser, og dermed koble denne informasjonen til henne som person. R1 kikket seg rundt seg i lokalet og spurte om vi kunne snakke lavere, slik at personer rundt oss ikke kunne høre hva hun hadde å si. På dette tidspunktet satt vi langt nok unna andre mennesker slik at de ikke kunne

høre samtalen vår, og dermed ga dette klare signaler på at R1 var redd for å si noe ”feil”. For å betrygge henne om at informasjonen hun oppga ville forbli konfidensiell, gikk jeg gjennom hvilke prosedyrer jeg kom til å bruke for å sikre hennes anonymitet. Dette skjedde tre ganger i løpet av det første intervjuet. Det at hun var redd og nervøs i samtalen da vi snakket om detaljer, ga meg et inntrykk av at dette var et svært tabubelagt tema fra hennes ståsted. Jeg tolket det som om at hun følte hun tystet på bedriftene hun snakket om, selv om hun kun fortalte om sine egne følelser, og ikke sa noe negativt om de ulike bedriftene.

4.2.2 Han versus hun, de versus oss

R1 ble etter hvert mer komfortabel med å snakke om detaljer etter at vi gikk gjennom anonymiseringsprosedyrene. Hun fortalte at det var en mann og en kvinne som utførte 1.gangsintervju, der hun straks påpekte at hun følte at hun fikk mye bedre kontakt med den mannlige intervjueren enn den kvinnelige:

”... Jeg følte at damen (intervjueren) nesten var litt sur til tider, og var veldig skeptisk til meg. Jeg fikk mye bedre kjemi med mannen, og følte jeg virkelig måtte overbevise kvinnen om at jeg passet inn”. (R1)

R2 fortalte også at 1.gangsintervjuet ble utført av en kvinne og en mann, der hun erfarte lignende opplevelser. Hun følte selv at det var mye bedre å være på intervju som kun ble utført av menn, fordi det ble et anstrengt forhold mellom henne og den kvinnelige intervjueren. Hun forklarte hvordan hun opplevde situasjonen fra intervjuerens synspunkt:

”Hvis du ser på to like flinke kandidater, der det eneste som skiller de er kjønn... Så vil mennene som intervjuer automatisk være mye snillere mot den kvinnelige kandidaten, bare fordi hun er dame... Damene (som intervjuer) tenker ikke sånn, de må være mye hardere”. (R2)

Da R1 og R2 beskrev deres erfaring med den mannlige intervjueren brukte de beskrivelser som *god kjemi, dynamikk, han var snill og god kontakt*. Erfaringen med den kvinnelige intervjueren derimot beskrev de som *måtte overbevises, hun var sur,*

veldig skeptisk og unngikk øyekontakt. Dette kan tolkes som at informantene hadde en oppfatning av at den kvinnelige intervjueren hadde et negativt utgangspunkt til kvinnelige kandidater, både før og under intervjuet. Basert på deres erfaringer fremkommer det at de opplevde den kvinnelige intervjueren som negativt innstilt til de som kandidater, kun basert på det faktum at de er nettopp det – *kvinnelige* kandidater. Dette kan forstås i sammenheng med fenomenet rundt inn- og utgrupper, der Madera, Neal og Dawson (2011) viser til at inn-grupper baserer seg på likhetstrekk, som for eksempel kjønn, og at man dermed automatisk inkluderer de menneskene man føler ligner på en selv. Med dette ville utgangspunktet vært at informantene ville følt seg inkludert av den kvinnelige intervjueren ettersom de er av samme kjønn. Likevel fremkommer det at de følte seg mer inkludert av den mannlige intervjueren, som de har mindre likheter med hvis man ser på det fra et rent kjønnsperspektiv. Et viktig poeng er at inkluderingen i inn-grupper også vil avhenge av hvilken kontekst man befinner seg i, og dermed kan dette relateres til hvorfor informantene følte at de ikke ble inkludert av den kvinnelige intervjueren (Dudley og Mulvey 2009, 143). Dermed kan det argumenteres for at det i denne konteksten har blitt lagt vekt på andre karakteristika enn kjønn som forklarer hvordan informantene opplevde den kvinnelige intervjueren.

Brewer (1999) viser til at medlemmer i inn-gruppen har en tendens til å utstøte medlemmer i utgruppen, uten at det nødvendigvis er en bevisst handling (429). Her påpekes det at det er den dominerende gruppen som står for ekskluderingen, og at dette skaper en forestilling om at medlemmene i utgruppen er mindre dyktige enn de i inn-gruppen (Hennessy og West 1999, 362). Et element som gikk igjen hos begge informantene var hvordan de refererte seg selv som medlemmer av en utgruppe i bransjen – allerede før de hadde vært på intervju hos de respektive bedriftene. Et eksempel på dette er hvordan R1 fortalte om forberedelsene hun gjorde seg i forkant av 1.gangsintervjuet hos en bedrift hun hadde søkt stilling til:

”... Man vet jo at man må gjøre et veldig godt førsteinntrykk i intervjuet fordi man vil jo vise at man passer inn der, og det er jo mye vanskeligere for jenter å bevise det siden det er så mange menn som jobber der, og da må man liksom vise at man er god nok til å passe inn med de”. (R1)

Informanten refererer til mennene i bedriften som ”de”, noe som kan forstås som at ”de” er i en annen gruppe enn henne. Hun legger også vekt på at hun må bevise at hun passer inn i den dominerende gruppen, som igjen kan forstås som at den dominerende inn-gruppen anses som mer dyktige enn utgruppen (Brewer 1999, 429; Hennessy og West 1999, 362). Det fremkommer lignende erfaringer fra R2:

”Jeg tror at på intervjuet så ser de veldig etter en dame med bein i nesa, som viser at hun passer inn i kulturen som allerede er der... en som er tøff nok til jobben, for det er jo ikke alle som takler det. Og jeg føler det blir så rart å skulle leke tøff sånn sett på et intervju, for det blir så fake (kunstig) for meg å skulle skryte av meg selv og vise at jeg er en av gutta, på en måte”. (R2)

I deres opplevelse kan det altså tolkes som at det er informantene *selv* som ekskluderer seg fra inn-gruppen, ettersom de beskriver seg som medlemmer av en utgruppe i bransjen. Dette vil kunne ses i motsetning til Brewer (1999) sine funn der det er inn-gruppen som utstøter utgruppen, der det i dette tilfellet oppleves som motsatt (429). For å forstå denne egenoppfattede utstøtingsmekanismen, kan det ses i lys av Smith (2013) sine presentasjoner av tokens i arbeidslivet. Her vil det underrepresenterte kjønn automatisk tilhøre utgruppen, kun basert på at de er av mindretall (883). Dette kan derfor gjenspeile hvordan informantene har en oppfatning om at de selv er i utgruppen, samtidig som de har en forestilling om at arbeidsgiverne også vil automatisk anse de som medlemmer av utgruppen. Her vektlegges det at kontekst vil ha betydning for hvordan kjønn blir plassert i ulike grupper, og i denne sammenhengen kan det forstås at informantene opplever det som negative konsekvenser av å være i utgruppen (Dudley og Mulvey 2009, 143; Smith 2013, 883). Med dette erfarer informantene at de må bevise at de passer inn i bransjen, ved å spille på likhetstrekk med det som anses som attraktivt i inn-gruppen.

For å forstå informantenes erfaring av inn- og utgrupper som en mekanisme i deres helhetsopplevelse, kan det tolkes som at de oppfatter det som to motstridende utgangspunkt. For det først fortalte informantene om deres erfaringer med den kvinnelige intervjueren, og brukte beskrivelser som plasserte henne i den dominerende inn-gruppen, sammen med de mannlige kollegaene. Her vektla de altså ikke at det underrepresentere kjønn automatisk tilhører utgruppen (Smith 2013, 883).

For det andre beskrev de seg selv og andre kvinner generelt i bransjen (kvinner som ikke utførte intervju), som medlemmer av en utgruppe, basert på at de var det underrepresenterte kjønn. Det kan dermed argumenteres for at de erfarte gruppemekanismene fra to ulike ståsted:

- 1) Kvinner som utførte intervju → inn-gruppen
- 2) Kvinner generelt i finansbransjen (inkludert dem selv) → utgruppen

Her kan det altså forstås som at plasseringen av grupper vil være avhengig av kontekst (Dudley og Mulvey, 2009, 143). Likevel fremkommer det også at kjønn i noen tilfeller vil være en større faktor enn kontekst, da det i seg selv vil avgjøre hvilken gruppe informantene selv opplever at de tilhører (Smith 2013, 883). På den ene siden vil kontekst kunne være avgjørende for hvordan gruppemekanismen oppleves, men på den andre siden vil kjønn også kunne være en like stor avgjørende faktor.

4.2.3 Trygt å være en av få

I de resterende intervjuene i ansettelsesprosessen var det kun menn som utførte intervjuene, og begge informantene følte seg mye mer komfortable med dette. Da de fortalte om visse episoder og opplevelser i ansettelsesprosessen, opplevde jeg at begge to hadde et stort fokus på kvinnen som intervjuet de. Jeg forstod det som at dette hadde en stor betydning for deres egen opplevelse, ettersom det var mange tanker og resonneringer rundt hennes situasjon. Her vil det være essensielt å påpeke at det var informantene selv som fortalte mye om dette, uten at jeg spurte spesifikt om det. Et eksempel på hvordan dette kom frem i samtalen er:

”Ettersom det er så ekstremt vanskelig for kvinner å komme inn i bransjen, vil det bli lagt mye press på de (kvinnelige intervjuere) i forhold til å ansette riktig person til jobben... Gjør de en feil så vil det få større negative konsekvenser for de enn det det ville gjort hvis en mann ansatte feil”. (R2)

Det første som trer frem er at informanten opplever det som *ekstremt vanskelig* for kvinner å komme inn i bransjen. Det andre er at kvinner vil få *negative konsekvenser*

dersom de feilansettelser. Dette kan forstås å ha betydning på to måter: for det første sier det mye om hvordan informanten har en oppfatning av hvordan det er å få jobb innen bransjen. For det andre kan det forstås som at informanten kan oppleve at hun blir ansett som en potensiell feilansettelse, sett opp mot å ansette menn ettersom de er dominerende i bransjen. Jeg tolker dette som en viktig beskrivelse som hjelper til å forstå helhetsopplevelsen til informanten, da det sier mye om hvilke underlagte tanker og følelser hun har til ansettelsesprosessen, og bransjen som helhet. Kanter (1993) viser til hvordan de underrepresenterte i en gruppe blir ansett som tokens, da de ofte blir representative for alt kvinner kan gjøre, og ikke kan gjøre, i en organisasjon. Dette kan kobles til informantens oppfatning av kvinnen som intervjuer, ettersom det vil bli lagt press på henne til å vise at hun faktisk kan prestere på arbeidsplassen sin. Måten informanten uttrykker *”det vil jo få større negative konsekvenser for henne”* legger vekt på denne antakelsen, da tokens vil kunne oppleve flere begrensninger på en arbeidsplass (Kanter 1993).

Disse negative konsekvensene som R2 beskrev kan ses i sammenheng med funnene til King m.fl. (2010). Her presiseres det at det underrepresenterte kjønn i et selskap kan erfare negative konsekvenser i ulike situasjoner, på grunnlag av at man er i mindretall. Det er lite forsket på hvilke situasjoner man kan oppleve disse konsekvensene i, men det påpekes likevel at ulike kontekst i arbeidslivet vil ha stor betydning for disse negative opplevelsene (King m.fl. 2010).

”... jo større selskapet er, jo flere kvinner jobber der, og jo mindre viktig blir du som kvinne ettersom det er flere kvinner å velge mellom til for eksempel lederstillinger. Det er mer skummelt å være en av mange ”. (R1)

På den ene siden kan det tolkes som at informantene anser det som positivt å være en av få kvinner som jobber i et selskap, da det skaper trygghet. På den andre siden legger de vekt på at det vil skape et press på kvinnen, da hun mest sannsynlig vil oppleve negative konsekvenser dersom hun gjør noe feil. Dette kan forstås med King m.fl. (2010) sine funn, da tokens ofte vil oppleve at det er økt oppmerksomhet rettet mot dem, i forhold til den dominerende gruppen. Denne oppmerksomheten vil kunne føre til diskriminering og negative erfaringer for kvinnen, da hun blir representativ for alt kvinner kan gjøre på arbeidsplassen (Kanter 1993; King m.fl. 2010). Dette er

faktorer som påvirker hvordan helhetsopplevelsen på en arbeidsplass erfares, og kan forstås som hvordan informantene selv opplever sin egen situasjon i ansettelsesprosessen, og hvordan deres fremtid i arbeidslivet kommer til å bli (King m.fl. 2010).

4.2.4 Det er viktig å skille seg ut, men jeg er lik alle andre

Både R1 og R2 føler at det er viktig å skille seg ut i bransjen for å kunne bli ansett som attraktive kandidater. Samtidig fremkommer det at de begge to føler seg relativt like som alle andre kandidater som søker, uavhengig av kjønn. R2 forteller:

”Jeg føler alle som søker er veldig like type personer... Man har like klær, interesser og personligheter, og kommer ofte fra samme skole. Det blir jo veldig vanskelig å skille seg ut sånn sett” (R2).

R1 opplever at arbeidsgiverne ser etter kandidater som skiller seg ut ved at de 1) har tatt deler av studiet i utlandet, 2) har relevant arbeidserfaring, 3) har vært aktiv i verv eller sport, og 4) har gode karakterer. Med dette har hun en antakelse om at svært mange kandidater fyller disse kriteriene, inkludert henne selv, og at de fleste stiller dermed likt i ansettelsesprosessen. Hun forklarer:

”... Jeg føler derfor at det er veldig mange like som søker, og at man hovedsakelig skiller på karakterer, CV og kvaliteten på søknaden. Samtidig er det et stort antall studenter med samme kompetanse og fagbakgrunn som gjør at mange stiller i utgangspunktet ganske likt. Det gjør jo at nåløyet er trangt og det blir vanskelig å skille seg ut” (R1).

Begge informantene hadde altså en oppfatning om at kandidater som søker til samme stillinger, er relativt like personer – inkludert dem selv. Samtidig nevner ingen av de hvilken betydning kjønn har i denne settingen. R1 hadde altså en oppfatning om at bedriftene søkte en person som skilte seg ut på usynlige karakteristika, fremfor synlige (Traavik 2008). Dette kan også kategoriseres som grunnleggende mangfold, da hun forklarte faktorer som har betydning for hvordan man tenker og oppfører seg, fremfor synlige trekk som kjønn (Bang og Midelfart 2012, 100).

Et poeng er at da R1 beskrev hvordan ansettelsesprosessen fungerte generelt i finansbransjen, ville synlige trekk som kjønn kunne være et hinder i selve ansettelsen, da bedrifter som regel favoriserte menn. Dette kan ses i sammenheng med at dersom man skiller seg ut på synlige karakteristika i arbeidslivet, vil man lettere kunne bli utsatt for diskriminering og andre negative konsekvenser (Hays-Thomas 2004, 6). Likevel la hun vekt på andre, kjønnsuavhengige trekk da hun fortalte om sine egne opplevelser. Det kan dermed tolkes som at hun oppfattet sitt eget utgangspunkt som både en mulighet og en utfordring. For det første vil hun kunne møte utfordringer på grunnlag av at hun er kvinne. For det andre oppfylte hun de kravene hun mente er viktige for å kunne være en ønsket kandidat. Det kan dermed tolkes som at det er motstridende aspekter som har en betydning for hennes oppfattelse om hva som vil veie mest i en intervjusituasjon.

Et interessant funn er at selv om R2 følte seg lik som de andre som søkte, hadde hun også en oppfatning om at bedrifter ønsker å ansette kvinner hovedsakelig for å øke mangfoldet. Dette kan ses i sammenheng med Thomas, Mack og Montagiani (2004) sine funn på at mange har en antakelse om at det er dyrere å ansette kvinner enn menn, da kvinner skal ut i fødselspermisjon. Hun refererte til kvoteringslovene som offentlige bedrifter må forholde seg til, og forteller:

”... Dette setter jo kvinnene i et dårlig lys, for da antar alle i bedriften at de bare har blitt kvotert inn uten å vite noe om hvilke karakterer de har eller hvordan de har jobbet for å få jobben. Det blir en lett måte å få jobb på bare fordi du er kvinne, og det gjør jo at folk automatisk tenker at kvinner ikke trenger å jobbe like hardt for å bli ansatt. Det gjør jo noe med deg, da du vet at du allerede kommer til å bli stemplet som dårligere enn de andre (mennene) som jobber der”. (R2)

Videre tror hun også dette kan være tilfellet i flere private organisasjoner, da det heller blir lagt vekt på et ønske om å ha en mangfoldig arbeidsplass, og dermed kan kvinner bli oppfattet som noen som ”må” bli ansatt fremfor noen som er ønsket på grunn av kvalifikasjoner. Hun poengterte at det har blitt et feil fokus på å få kvinner inn i finans, da de heller blir ansett som svakere enn mennene, og trenger hjelp til å

komme ut i arbeid. Det er en tydelig frustrasjon da R2 forteller, og ettersom hun har veldig mange tanker og oppfatninger rundt dette temaet forstår jeg det som et viktig moment i hennes erfaringer. På den ene siden erfarte hun at arbeidsgivere la vekt på usynlige trekk som personlighet i ansettelsesprosessen. På den andre siden var synlige trekk, herunder kjønn, en enda større faktor i hennes oppfatning (Bang og Midelfart 2012, 100). Det kan forstås som at det er de uforanderlige karakteristika som får et større fokus enn de usynlige trekkene, noe som kan gjenspeile hennes frustrasjon i prosessen. Ettersom de uforanderlige karakteristika vil kunne ha en betydning for et individs identitet, kan det ses i sammenheng med hvordan hun selv føler hun blir oppfattet i en intervjusituasjon (Hays-Thomas 2004, 3-7).

R2s negative oppfatning av situasjonen kan gjenspeiles i Hays-Thomas (2004, 6) sitt eksempel på hvordan en mann opplevde at hudfargen hans var hovedgrunnen til at han ble ansatt, fremfor noe annet. På samme måte som R2 opplevde at kjønn ble viktigere enn andre kvalifikasjoner, vil det kunne ha negative konsekvenser ved at hun blir oppfattet som en som er svakere stilt enn andre kandidater.

Uavhengig av hvilke faktorer de ulike informantene oppfatter som viktige når det gjelder mangfold, fremkommer det at de begge har en oppfatning om at bedriftene i hovedsak leter etter en ting når de skal ansette nye personer: de må være *tøffe* nok. Dette kan forstås med eksempelet til Wittenberg-Cox 2010, 49-50), der kvinner føler at de må tilpasse seg en mannsdominert kultur ved å vise til at de er *tøffe* nok:

"I og med at det er en så tøff arbeidsplass, så vil de ha inn folk som de ser at takler jobben... Det er hovedsakelig der skillet går, etter at man har sett på karakterer og jobberfaring og sånne ting. Det er jo også det alle testene går ut på, for å se om du takler å utføre noe under press, og takler stress på en ordentlig måte... og der tror jeg man automatisk tenker at kvinner kommer dårligere ut, da menn generelt er flinkere på sånne ting " (R1).

"Jeg tror de (bedriftene) ser etter samme type personer som allerede jobber der, for de vet at det funker" (R2).

Med dette kan det vise til at begge informantene opplever at det er usynlige karakteristika som veier mest i avgjøringen på hvem som skal bli tilbudt jobben, samtidig som synlige karakteristika som kjønn, også har stor betydning. Likevel sier de ikke direkte at bedriftene ønsker å ansette menn fremfor kvinner, men viser til at egenskaper som forbindes med menn, blir attraktive i denne settingen. Dette kan forstås som deres opplevelse av subjektive forskjeller, som ikke nødvendigvis er synlige, men som kan kategoriseres til ulike stereotypigrupper (Bang og Midelfart 2012, 10). Ved å vise til at man må være *tøff* nok til å kunne jobbe der, og samtidig påpeke at bedrifter ønsker å ansette samme type personer som allerede jobber der, sier mye da det er en bransje som domineres av menn. For å forstå deres oppfatning av det kan man se det i sammenheng med Traaviks (2008) utgangspunkt, der forskjeller kan oppleves på både gruppe- og individnivå: informantene føler det er viktig å skille seg ut på gruppenivå (akademiske ferdigheter), samtidig som du ikke skal skille deg ut på individnivå (personlighet). Det kan dermed tolkes som at informantene opplever at kjønn er en viktig faktor som kan føre til utfordringer, samtidig som disse utfordringene reduseres dersom man greier å spille på mannlige egenskaper, og vise at man er lik de menneskene som allerede jobber i bedriften. Dette kommer også tydelig frem av deres beskrivelse av hvordan de ser på den kvinnelige intervjueren i bedriften; hun er lik de andre mennene hun jobber med. Med dette ble jeg interessert i å finne ut av hva informantene selv la i mannlige egenskaper, for å kunne forstå deres utgangspunkt. Det viste seg at de begge hadde svært like beskrivelser av dette, som jeg vil utdype i neste avsnitt.

4.2.5 Egenskaper – tillagt?

I fortellingene til informantene kom det frem beskrivelser av hvilke egenskaper som er knyttet til ulike kjønn. Dette var først og fremst beskrivelser på hvordan de trodde ulike bedrifter ser på forskjeller mellom kvinner og menn, og da hvordan dette vil ha en innvirkning på hvordan de selv blir oppfattet i ansettelsesprosessen. Samtidig viste det seg at disse skildringene mellom menn og kvinner også var deres underlagte oppfatninger, da de refererte til seg selv som en med de kvinnelige egenskapene. Dette var interessant da de indirekte beskrev seg selv som det svakere kjønn i denne settingen, da det kom frem gjennom anekdoter, digresjoner og spesifikke hendelser.

Jeg har selv samlet sammen de egenskapene og beskrivelsene som går igjen, og satt de opp slik for å få et bedre bilde av skildringene:

Tabell 4.2 Egenskaper knyttet til kjønn

Egenskaper hos jenter	Egenskaper hos menn
<ul style="list-style-type: none"> - Søt - Forsiktig/tilbakeholden - Sjenert - Mindre selvsikker enn menn - Håndterer press og stress dårlig - Sjarmerende 	<ul style="list-style-type: none"> - Tøff - Høylytt - Skryter av seg selv - Ekstremt selvsikker - Trives med press og stress (og takler det på en god måte) - Flink - Bein i nesa - "Høy på pæra"

*Merk: jeg har bevisst brukt ordet ”jenter” og ”menn” i denne tabellen, ettersom informantene selv har brukt disse ordene for å forklare hvordan de tror bedrifter ser på forskjeller mellom kvinner og menn. Dette vil jeg også utdype nærmere i analysen.

Jeg tolker disse beskrivelsene og forskjellene som et viktig funn, da det har en stor betydning for hvordan informantene anser seg selv i ansettelsesprosessen, og hvordan de tror at arbeidsgivere opplever de. Dette kan også ses i sammenheng med Først (1995) sine funn i ansettelsesprosessen, der det foreligger usynlige forskjeller mellom kvinner og menn som er avgjørende for hvem som får jobben. Det kan gjenspeile informantenes oppfatning av forskjeller mellom kvinner og menn, da disse forskjellene vil kunne ha en påvirkning på hvordan informantene opplevde ansettelsesprosessen. På den ene siden har informantene en oppfatning om at det er bedriftene som skiller kvinner og menn på disse egenskapene, og dermed bli kvinnene ansett som det svakere kjønn. På den andre siden fremkommer det at de indirekte beskriver seg selv som en med disse egenskapene, og da implisitt opplever seg selv som det svakere kjønn. Vil det da ha betydning for opplevelsen at de tror bedriftene anser de som det svakere kjønn i ansettelsesprosessen, eller at de selv har underlagte tanker om at de er det svakere kjønn? Med dette må man forstå hvordan de usynlige forskjellene oppleveres i praksis.

R1 fortalte om evnetester hun utførte gjennom ansettelsesprosessen, der hun oppfattet at arbeidsgiverne la til egenskaper hos kjønn:

”Dersom du dummer deg litt ut på tester, tror jeg man automatisk legger til egenskaper hos kjønn. For eksempel vil man tenke at dersom en dame gjør det dårlig på en test er hun ikke god nok til jobben, men hvis en mann gjør det dårlig er det bare fordi han er nervøs eller har en dårlig dag”. (R1)

Dette viser til hvordan R1 opplevde stereotypisering av kjønnsroller, da hun oppfattet at arbeidsgiverne på forhånd hadde tanker om hvordan og hvorfor de ulike kjønnene fikk de resultatene de fikk. Dette kan tolkes som et viktig moment i hennes helhetsoppfatning av ansettelsesprosessen, da det vil ha negative innvirkninger på hvordan hun tror hennes egne prestasjoner vil bli vurdert av arbeidsgiverne. Dette funnet kan støttes opp av Reuben, Sapienza og Zingales (2014), der de påpeker at arbeidsgivere innen vitenskap og forskning hadde forventinger om at menn kom til å utføre testene bedre enn kvinene i intervjuene, kun basert på det faktum at de var menn. Disse funnene er gjort i yrker innen forskning og vitenskap, og dermed kan det argumenteres for at det ikke nødvendigvis vil oppleves på samme måte i finansbransjen. Likevel anses arbeid innen forskning og vitenskap som en retning som domineres av menn (Reuben, Sapienza og Zingales 2014, 4408), og dermed kan det relateres til denne settingen. Von Hippel, Sekaquaptewa og McFarlane (2015) viser til at kvinner opplever negativ stereotypisering innen finansvirksomhet, noe R1 selv erfarte i tilfellet. Det er også viktig å påpeke at dette oppleves til og med før R1 har faktisk blitt ansatt i bransjen, og kan derfor tolkes som en viktig del av helhetsopplevelsen til hvordan hun oppfatter bransjen som helhet.

4.2.6 Gruppeintervju

R2 viste til en episode der hun var i 2.gangsintervju hos en bedrift sammen med to andre mannlige kandidater, der de sammen skulle gjennomføre et gruppeintervju. R2 fortalte at hun umiddelbart var klar på hvilken rolle hun ønsket å ta i gruppesettingen:

”... Jeg visste med en gang at mennene kom til å ta større plass enn meg og ha mye mer behov for å vise seg frem, og derfor bestemte jeg meg på forhånd for å ha en mer tilbakeholden rolle og ikke være den som skriker høyest. Jeg føler at mennene ofte

sier noe bare for å markere seg, for å høres smarte ut, så jeg var bestemt på at jeg ikke skulle si noe før jeg var helt sikker på det jeg skulle si” (R2).

Dette kan ses i lys av Kanter (1993) sine funn på hvilke ulike roller kvinner og menn inntar i arbeidslivet. Her er det likheter mellom hvordan mennene i studiene til Kanter (1993) inntok en proaktiv rolle, mens kvinnene inntok en mer reaktiv en. Her kan det argumenteres for at konteksten vil ha betydning av hvilken rolle man velger å innta, ettersom antall kjønn kan ha en påvirkning på hvilke roller som fremkommer i en slik gruppesetting. Kanter (1993) poengterer at kvinnene i hennes studier var i mindretall i forhold til mennene, noe som også gjelder for opplevelsen til R2. Det kan argumenteres for at R2 selv velger å fylle rollen som gjør at stereotypiseringen finner sted, da hun bevisst inntreer rollen som ”tilbakeholden”. Dette kan relateres til hvordan informantene oppfatter dette som en uønsket egenskap i bransjen, ref. tabell 4.3. Samtidig er det en mulighet for at informanten ville ha inntatt en annen rolle, dersom de andre kandidatene i gruppeintervjuet var kvinner. Dermed kan kontekst være viktig for å forstå informantenes opplevelse av hvordan egenskaper knyttet til kjønn vil ha en innvirkning i ansettelsesprosessen.

Det som skiller seg ut ved dette funnet er at informantene opplevde det som negativt at arbeidsgiverne hadde en forhåndsinnatt oppfatning om at kvinnene kom til å besitte de typiske jente-egenskapene (ref. tabell 4.3), ettersom de selv følte at disse egenskapene ikke stemte overens med virkeligheten (Store Norske Leksikon 2017). Dette kan ses i sammenheng med hvordan man forventer at en person skal handle og oppføre seg, basert på hvilket kjønn man er, som kan føre til negativ stereotypisering av enkeltindivider (Aune 2014; Teigen 2014, 57). Samtidig kom det frem at informantene selv relaterte seg til de egenskapene de mente de ikke besatt, noe som kan være med på å underbygge tanken om at kvinner ikke besitter de egenskapene som er ønsket i finansbransjen (Storvik 2003). På den ene siden opplevde de at det var arbeidsgiverne som stereotypiserte kvinnene ettersom de tilla de typiske kvinnelige egenskaper, men på den andre siden kan det argumenteres for at de selv opplevde å besitte disse egenskapene, da det kommer frem i deres erfaringer. Ingen av informantene uttalte direkte at de anså seg selv som en med typiske jente-egenskaper, noe som kan tolkes som at de ønsket å assosiere seg selv med det de beskrev som mannlige egenskaper (ref. tabell 4.3). Dette kan ses i lys av hvordan kvinner i

finansbransjen tok avstand fra det som anses feminine trekk, ettersom det ikke assosieres med hva som er attraktive egenskaper i bransjen (von Hippel, Sekaquaptewa 2015, 406).

4.2.7 Hvorfor fikk jeg ikke jobben?

R1 fortalte om en gang hun hadde vært på flere intervjuer hos en bedrift hun ikke ble tilbudt stillingen til, og sendte i etterkant en e-post for å forhøre seg om hvorfor hun ikke ble tilbudt jobben. I svar fikk hun at hun ikke hadde nok erfaring på området, noe hun stusset over ettersom hun selv mente at dette var et kriteriet som burde blitt vektlagt tidligere i intervjuprosessen, fremfor en avgjørende faktor i om hun fikk stillingen eller ikke. Hun resonnerer rundt hvem det var som til slutt endte opp med stillingen, og påpeker at det er vanskelig å vite ettersom man ikke har noen informasjon om de andre kandidatene som søker til samme stilling. Dette støttes opp av Petersen, Saporta og Seidel (2004), da man har begrenset av informasjon om hvorfor bedriften valgte en annen kandidat til jobben da man mangler informasjon om de andre søkerne. Informanten fortsatte å reflektere rundt svaret hun fikk fra bedriften om hvorfor hun ikke ble tilbudt jobben, og forteller:

”Det hadde vært interessant å se hvilket svar en mannlig kandidat fikk, om det er en annen grunn til at ikke han fikk stillingen... Jeg tror han ville fått et annerledes svar” (R1).

Dette kan forstås som at informanten opplevde at menn hadde en større fordel i ansettelsesprosessen, da hun refererer til hvordan arbeidsgivere tillegger egenskaper til ulike kjønn (ref. punkt 4.2.4). Med dette vil menn ha et bedre utgangspunkt i ansettelsesprosessen, noe som kan ses sammen med Fürst (2012) sin presisering av hvordan kvinner ofte kommer dårligere ut enn menn i disse prosessene. Dette kan også forstås av Petersen (2002) der det som oftest er i ansettelsesprosessen at diskriminering finner sted. R1 belyste temaet diskriminering i forhold til dette, og fortsatte:

”... Man ser jo at det er færre kvinner jo høyere opp i firmaet man kommer, så jeg tror det foreligger mye mer diskriminering jo høyere opp man kommer... Man velger heller menn enn kvinner for det er lettere” (R1).

Informanten opplevde altså at det ikke bare er i ansettelsesprosessen at diskriminering er utbredt, men at det også finner sted selv etter man har blitt ansatt. Kanter (1993) viser til at mannsdominerte bedrifter har en tendens til å ansette menn, og dermed vedvarer den mannlige kulturen i bransjen. Dette kan forstås for hvordan oppfatning informanten har av både ansettelsesprosessen og bransjen som helhet, da hun opplevde at menn og kvinner blir behandlet ulikt.

R2 innledet intervjuet med å belyse temaet diskriminering, og fortalte om ulike opplevelser knyttet til dette. Hun brukte ordet diskriminering aktivt, og var tydelig på sine tolkninger av hvordan kjønnsdiskriminering foregår i ansettelsesprosessen i finansbransjen. Hun refererte til hvordan innvirkning hun mente at kvoteringslovene har hatt i bransjen (ref. punkt 4.2.3), samt stereotypiseringen av kjønn:

”...Jeg tenker jo at bedriftene helst skulle ansatt menn, men så må de også ha noen jenter, så derfor lurer man jo på hva de egentlig tenker om meg som person når jeg er på intervju”. (R2)

Basert på informantenes utsagn kan det forstås som at det legges vekt på at det er bedriftene som gjør det vanskelig for kvinnene å komme inn i bransjen, fremfor at det skyldes deres egne prestasjoner i ansettelsesprosessen. Samtidig forteller begge informantene at de selv er innforstått med hvorfor en annen kandidat ble tilbudt jobben fremfor de, uten å referere til diskriminering:

”... Jeg var rett og slett ikke godt nok forberedt til intervjuer generelt, da jeg ikke hadde opparbeidet gode historier og eksempler i forkant. De spurte om jeg kunne vise til en situasjon der jeg var strukturert og tok ansvar, og jeg stoppet bare helt opp fordi jeg ikke hadde noe spesifikt å komme med... Det ble bare skikkelig teit hele greia, for jeg fremstod som veldig uprofesjonell”. (R1)

R2 fortalte også om hvordan hennes egen prestasjon ikke stod til forventningene:

”... Det var da jeg fikk en caseoppgave som jeg misforstod helt, noe jeg ikke innså før det skulle presenteres... Da var det alt for sent å redde meg inn, så jeg skjønnte med en gang at jeg ikke kom til å få jobben” (R2).

Med dette oppfattet jeg informantene som klare på hvorfor de ikke ble tilbudt jobben, og de vektla kun grunner som handlet om deres egne prestasjoner. Likevel var det interessant å høre om hvilke oppfatninger og tanker de hadde om bransjen som helhet, da de fokuserte på hvorfor det er flere menn enn kvinner som blir ansatt. Her vektla de andre faktorer enn kvinnenens egne prestasjoner:

”Helt ærlig, så tror jeg bedrifter fortsatt er veldig opptatte av dette med at kvinner skal få barn, og tenker egentlig det om alle kvinner som søker. Man kan jo ikke vite hvem som skal få barn og ikke, så man tenker automatisk at alle skal få det, og at hun kommer til å være borte lenge fra jobben... Det gjør det jo vanskeligere å greie å bevise seg selv om kandidat, for man vil jo at de skal tenke på andre kriterier enn det”. (R2)

R2 oppfattet altså at det foreligger antakelser om at kvinner kommer til å gå ut i fødselspermisjon, og blir dermed lettere diskriminert i ansettelsesprosessene. Dette kan ses i kontrast med Petersen (2002) sine funn, der han presiserer at det ikke nødvendigvis foreligger diskriminering fra arbeidsgiverens side, men at det handler om hvilke valg kvinner tar i forhold til karriereretning og familieliv. Oppfatningen til informanten var altså at man har en antakelse om at alle kvinner kommer til å gå ut i permisjon, og dermed blir det et grunnlag for diskriminering.

R1 påpekte at det er i bunn og grunn den beste kandidaten som til slutt ender opp med jobben, men likevel vil mennene ha en fordel:

”... I utgangspunktet føler jeg man stiller likt (kvinner og menn), men samtidig vil det være en fordel å være mann da det er mye lettere å ansette de. Det ser man jo i dag ettersom det er omtrent bare menn i bransjen” (R1).

Med dette kan det tolkes som at informantene har en oppfatning om at det eksisterer mye diskriminering i bransjen basert på stereotyper knyttet til kjønn, når de snakker om bransjen i generell forstand. Samtidig fremkommer ikke dette som en faktor når de reflekterer rundt sin egen utførelse og innsats i ansettelsesprosessen. Det kan dermed forstås som at de ikke ønsker å anse diskriminering som en påvirkende faktor til hvorfor de ikke ble tilbudt jobben. Jeg fikk inntrykk av at det var viktig for de å reflektere rundt sin egen prestasjon da det gjaldt avgjørelsen på om de skulle bli tilbudt jobben eller ikke, fremfor utenforstående faktorer som diskriminering og stereotypisering av kjønn. Kun en av ti kvinner mener det foreligger diskriminering i finansbransjen, der ni av ti kvinner er svært positive til å jobbe i bransjen (Morris m.fl. 2016, 4). Dette er noe som kan reflektere informantenes opplevelse av diskriminering: på den ene siden erfarte de ikke diskriminering i sin egen ansettelsesprosess, da jeg spurte direkte om de gjorde det. På den andre siden oppfattet de at det eksisterer mye diskriminering, da dette kom frem gjennom indirekte refleksjoner og tanker. Jeg tolker dette som at kvinnene ikke ønsker å påpeke diskriminering som en påvirkende faktor i deres situasjon, samtidig som det er noe som påvirker deres opplevelser av ansettelsesprosessen.

4.3 Funn utenfor de teoretiske rammene

I denne delen av analysen vil jeg presentere observasjoner jeg gjorde i etterkant av intervjuene, da jeg mener det er viktige funn som vil ha betydning av helhetsforståelsen til kvinnene. Noen av funnene er utenfor de teoretiske rammene som er belyst i oppgaven, og dermed presenterer jeg det i en egen del av analysen.

4.3.1 Jente versus kvinne

Noe som gikk igjen i de narrative intervjuene var hvordan informantene omtalte seg selv som *jente*, mens de refererte til andre kvinner i bransjen som *kvinne*. Dette kom frem i blant annet:

”... jeg var den eneste jenta i gruppeintervjuet” (R2).

”...selv om jeg er jente, ble jeg jo mer kritisk til kvinnen enn mannen i intervjuet, for det går liksom litt på instinkt... Selv om jeg burde vært mer trygg på henne hvis du skjønner?” (R1).

Dette kan forstås som et viktig funn da det sier mye om hvordan informantene opplevde seg selv i ansettelsesprosessen, og dermed også hvordan de oppfattet at arbeidsgivere så på de. Dette kan ses i sammenheng med hvordan de beskrev forskjeller på jenter og menn tabell 4.3, da det gir et inntrykk av at menn i denne sammenheng vil anses som mye sterkere enn en jente. Hva er forskjellen på å ansette en jente i en bedrift, i forhold til å ansette en kvinne? Jeg mener dette er av betydning for å forstå informantenes utgangspunkt, da de kan tolkes som at de gjør seg selv mindre og svakere. Dette vil kunne gjenspeile hvordan kvinnene føler seg utsatt i et mannsdominert yrke.

4.3.2 Sjarmere

Et annet element var hvordan informantene forholdt seg til den mannlige intervjueren i forhold til den kvinnelige. Dette kom frem i utsagn fra samtale:

”... Jeg føler det er mye lettere å sjarmere mannen, mens det er vanskelig å overbevise kvinnen om at man passer inn”. (R1)

”... Vi fikk ganske god dynamikk, selv om jeg følte at jeg sjarmerte mannen mer enn damen”. (R2)

Dette kan ses i sammenheng med hvordan informantene refererte til seg selv som jenter fremfor kvinner, der det fremkom at de følte at de måtte sjarmere mannen. Dette bygger igjen på egenskapene listet i tabell 4.3, der de også brukte ordet ”sjarmerende” for å beskrive forskjellen mellom jenter og menn. Dette kan kobles mot King m.fl. (2010) sine studier, der kvinner følte forventninger og press til å innta roller som ”forfører” på arbeidsplassen. Med dette kan det gjenspeile informantenes underliggende tanker om at de må oppfylle en viss rolle i arbeidslivet, da det er forventet fra arbeidsgiverne sin side.

4.3.3 ”Ikke typisk jente”

R2 snakket mye om hennes erfaringer fra et internship hun hadde i en norsk bedrift sommeren 2016, der hun var én av to kvinner som jobbet i en avdeling med et tosifret antall menn. Av hensyn til hennes anonymitet navngis ikke avdelingen eller stillingen hun jobbet i, da det vil være lett gjenkjennelig ettersom det er en svært spesifikk retning innen finans. I løpet av oppholdet fikk hun stadige kommentarer fra sine mannlige kollegaer som ”du er så tøff, ingen andre jenter hadde greid dette her” og ”du er jo ikke jentete i det hele tatt”. R2 opplevde dette som frustrerende, da det underbygger ideen om at kvinner ikke er tøffe eller gode nok til å være i en slik stilling som hun befant seg i. Samtidig påpekte hun at i studieforløpet hadde hennes mannlige medstudenter vært klare på at jenter kom til å ha en stor fordel i arbeidslivet, da de lettere får seg jobb – kun fordi de er jenter. ”Selvfølgelig fikk hun jobben” og ”alle vet jo at hun kun ble ansatt fordi hun er jente” var noen av eksemplene som medstudentene hadde kommet med. Dette kan forstås som et viktig moment, da informanten uttrykket at det gjør mye med hvordan hun oppfatter at arbeidslivet kommer til å bli, og hvordan kvinner blir sett på som det svakere kjønn i arbeidsmarkedet. Hun påpekte hvordan dette hadde stor betydning for hvordan hun mentalt forberedte seg til ansettelsesprosessen, da arbeidsgivere mest sannsynlig ville ha samme oppfatninger av ”jenter” i bransjen.

4.4 Fokusgruppe – et eget funn

Basert på gjennomføringen av fokusgruppen, har det vært mer interessant å se på hvordan deltakerne kommuniserte med hverandre, fremfor hva de faktisk diskuterte. Nærmere forklart, hva de *ikke* diskuterte. I utgangspunktet var tanken å bruke funn fra fokusgruppen til å bekrefte eller avkrefte interessante funn fra de narrative intervjuene, sammenligne deltakernes opplevelser, samt se om det var stor enighet eller uenighet rundt spesifikke temaer. Ettersom den fjerde deltakeren ikke ble med i gjennomføringen av gruppediskusjon, har jeg stilt meg kritisk til resultatene, og vil derfor drøfte funnene isolert fra intervjuene.

Hovedgrunnen til at jeg presenterer selve gjennomføringen av fokusgruppen som et funn, er fordi deltakerne snakket veldig generelt om temaene som ble tatt opp i diskusjon. For eksempel så snakket de om hvordan bransjen er mannsdominert, og

hvordan dette påvirker dem som kvinner. Jeg merket med en gang hvordan de ønsket å holde tilbake informasjon som kunne være av personlig karakter, da de refererte til hvordan ”folk” oppfatter bransjen, fremfor hva de selv mente. De unngikk å snakke om detaljer rundt opplevelser, mekanismer og følelser som oppstod under ansettelsesprosessen, og jeg fikk et inntrykk av at ingen av kvinnene ønsket å ”innrømme nederlag” – selv om de alle hadde vært gjennom samme situasjon.

Dette var et interessant funn, ettersom kvinnene som hadde utført narrative intervjuer holdt tilbake på informasjon som de hadde delt med meg. Dette kan forstås som en konteksteffekt, da resultatene kan bli påvirket av hvem som fysisk er tilstede (Askheim og Grennes 2008, 98). Samtidig kan det argumenteres for at samtalen kan ha vært påvirket av at den fjerde deltakeren meldte avbud, da gruppen kan ha følt seg ufullstendig.

Jeg tolket dette funnet som viktig, da det gjenspeilet store deler av hva kvinnene følte gjennom hele ansettelsesprosessen – man skal fremstå som tøff, sterk, og ikke vise til for mye følelser. Dette kan også ses i sammenheng med hva informantene følte i forhold til kvinnen i intervjusettingen, da kvinner kan føle seg truet av andre kvinner. Et viktig poeng er at selv om kvinnene har gått gjennom samme prosess, vil det kunne oppleves svært forskjellig fra person til person, og dermed kan det være en redsel knyttet til å dele sine egne erfaringer. ”Hva hvis jeg er den eneste som følte dette?”. Det er dermed mer interessant å se på hvilke settinger som anses som trygge nok til å kunne dele sine erfaringer, da denne diskusjonen ble mer en kamp om å være den som har vært tøffest gjennom ansettelsesprosessen.

5.0 Konklusjon

Jeg gjentar min problemstilling:

”Hvordan er opplevelsen av å være kvinne gjennom en ansettelsesprosess i et ekstremt mannsdominert yrke?”

På bakgrunn av at jeg har undersøkt flere enn en opplevelse, vil jeg presentere de elementene som er mest sentrale for forståelsen av opplevelsene. Jeg vil også poengtere at det er en narrativ tilnærming, og dermed vil konklusjonen være en sammenfatning av resultatene som har kommet frem i undersøkelsen.

Opplevelsen av å være kvinne i en ansettelsesprosess i et ekstremt mannsdominert yrke består av utfordringer knyttet til kjønn, da det å være kvinne kommer før alt annet. Dette er knyttet til at kvinnene føler de må bevise at de passer inn i en bransje som verdsetter mannlige egenskaper fremfor kvinnelige. Med dette starter opplevelsen allerede før selve ansettelsesprosessen, da man har antakelser om at man tilhører en gruppe som ikke passer inn i den dominerende gruppen i bransjen.

Samtidig oppleves det negative konsekvenser knyttet til kjønn, da det blir tillagt egenskaper som ikke nødvendigvis stemmer overens med virkeligheten. Dette blir da et grunnlag for stereotypisering og diskriminering, samtidig som kvinner blir ansett som det svakere kjønn som trenger støtte og hjelp ut i arbeidslivet. Dermed blir kjønn i seg selv utgangspunktet for helhetsopplevelsen til kvinner, da dette setter føringer for andre mekanismer som oppstår i ansettelsesprosessen.

6.0 Refleksjoner og videre forskning

Ved å undersøke individers subjektive opplevelser, kan det være mange faktorer som har betydning for opplevelsen som har blitt oversett. De teoretiske områdene tar kun for seg en liten del av virkeligheten til kvinnene, og dermed kan det være andre områder og temaer som er av interesse å undersøke i en eventuell videre forskning.

Denne undersøkelsen tar kun for seg noen få opplevelser av fenomenet, og dermed kan det være at mange opplever det på en annen måte enn det som har fremkommet her. Likevel kan det være viktig informasjon som bidrar til å forstå fenomenet i en større helhet.

I ettertid har jeg reflektert rundt hvorvidt fokusgruppen har vært en nyttig metode for å undersøke fenomenet. Det kan argumenteres for at det ikke nødvendigvis har vært

den beste metoden for å måle gruppesynspunkter i denne sammenheng, men det har likevel gitt et nyansert bilde av hvordan fenomenet oppleves. Med dette hadde det vært interessant å se nærmere på gruppemekanismer knyttet til kontekst og kjønn, da man har en tendens til å føle seg fremmed i gruppen som er ulik seg selv, samtidig som man i dette tilfellet avviser den gruppen som er lik seg selv. Hvilken gruppe tilhører man da?

Ettersom informantene i denne undersøkelsen hadde mange refleksjoner rundt kvinnene som utførte intervjuene i ansettelsesprosessen, hadde det vært spennende å undersøke om deres oppfatninger reflekterer hvordan de kvinnelige intervjuerne faktisk oppfatter situasjonen. Er det slik at kvinner hindrer kvinner i å komme inn i finansbransjen? Dette er et komplekst fenomen med mange ulike perspektiver, som hadde vært spennende å undersøke nærmere.

7.0 Litteraturliste

- Askheim, Ole Gaut og Tor Grennes. 2008. *Kvalitative metoder. For markedsføring og organisasjonsfag*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Aune, Helga. 2014. *Likestilling – et brudd med stereotypiene*. Utdanningsforskning. Lesedato 4. februar 2017:
<https://utdanningsforskning.no/artikler/likestilling---et-brudd-med-stereotypiene/>
- Bang, Henning og Thomas Nettet Midelfart. 2012. *Effektive ledergrupper*. 1. utg. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.
- Berg, Bruce L. og Howard Lune. 2012. *Qualitative Research Methods for the Social Sciences*. 8.utg. Boston: Pearson.
- Brewer, Marilyn B. 1999. "The Psychology of Prejudice: Ingroup Love or Outgroup Hate?" *Journal of Social Issues*, 55(2):429-444. Lesedato 6.mars 2017: doi: 10.1111/0022-4537.00126.
- Dudley, Michael G og Daniel Mulvey. 2009. "Differentiating among Outgroups: Predictors of Congruent and Discordant Prejudice". *North American Journal of Psychology*, 11(1):143-156.
- Fredø, Tobias. 2016. "Hege var sommerpraktikant i fjor – fikk fast meglerjobb i år". *E24*. 10. juli. Lesedato 5.februar 2017:
<http://e24.no/jobb/dnb/faa-kvinner-i-finans-dnb-tar-grep/23727363>
- Fürst, Elisabeth L'orange. 1995. *Ansettelsesprosessen – en barriere for kvinner?* Red. Suzanne Stiver Lie og Maj Birgit Rørslett. Oslo: Pax Forlag.
- . 2012. "«Kvinner i Akademia» (1988) – tilbakeblikk og refleksjoner". *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 02(36):159-165.

- Galaasen, Ole Peter. 2016. "Vil ha flere kvinner i finansnæringen". *Media Planet*.
Lesedato: 27.januar 2017.
<http://www.utdanningogjobb.no/arbeidsliv/likestilling/vil-ha-flere-kvinner-i-finansnaeringen>
- Halvorsen, Marit Tronier. 2013. "Flere kvinner i finanstoppen". *Dagens Næringsliv*.
18. juni. Lesedato 15. januar 2017:
<http://www.dn.no/nyheter/politikkSamfunn/2013/06/18/flere-kvinner-i-finanstoppen>
- Hays-Thomas, Rosemary. 2004. *Why Now? The contemporary focus on managing diversity*. Red. Margaret S. Stockdale og Faye J. Crosby. Malden, MA: Blackwell Publishing Ltd.
- Hennessy, Josephine og Michael A. West. 1999. "Intergroup Behaviour in Organizations: A field Test of Social Identity Theory". *Small Group Research*, 30(3):361-382. Lesedato 28.mars 2017:
doi:<http://dx.doi.org/10.1177/104649649903000305>
- Investopedia. Terms. Investment Banking. Lesedato 6.februar 2017:
<http://www.investopedia.com/terms/i/investment-banking.asp>
- Jacobsen, Dag Ingvar. 2015. *Hvordan gjennomføre undersøkelser*. 3.utg. Oslo: Cappelen Damm.
- Johannessen, Asbjørn, Per Arne Tufte og Line Christoffersen. 2010. *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode*. 4.utg. Oslo: Abstrakt forlag
- . 2016. *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode*. 5.utg. Oslo: Abstrakt forlag
- Kaufmann, Geir og Astrid Kaufmann. 2015. *Psykologi i organisasjon og ledelse*. 5. utg. Bergen: Fagbokforlaget.

- King, Eden B, Michelle R. Hebl, Jennifer M. George og Sharon F. Matusik. 2010. "Understanding Tokenism: Antecedents and Consequences of a Psychological Climate of Gender Inequity." *Journal of Management*, 36(2):482-510. Lesedato 18.mars 2017: doi: 10.1177/0149206308328508.
- Kvale, Steinar og Svend Brinkmann. 2009. *Det kvalitative forskningsintervju*. 2. utg. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS
- Madera, Juan M, Jack A. Neal og Mary Dawson. 2011. "A Strategy For Diversity Training: Focusing on Empathy in the Workplace". *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 35(4):469-487. Lesedato 17.mars 2017: doi:<http://dx.doi.org/10.1177/1096348010382240>.
- Morris, Alexandra, Anne Gjøen, Ida Christine Gyldenløve og Lill Aafoss. 2016. "Kvinner i finans" *Sammendrag av spørreundersøkelse – Juni 2016*. Verdipapirforetakenes Forbund (VPFF) rapport, 06/16.
- Nilssen, Vivi. 2012. *Analyse i kvalitative studier: den skrivende forskeren*. Oslo: Universitetsforlaget AS.
- O'Leary, Zina. 2007. *The Social Science Jargon-Buster*. London: Sage Publications Ltd.
- Petersen, Trond. 2002. "Likestilling i arbeidsmarkedet". *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 04(43):443-478. Lesedato 11.januar 2017: https://www.idunn.no/tfs/2002/04/likestilling_i_arbeidsmarkedet
- Petersen, Trond, Ishak Saporta og Marc-David Seidel. 2004. *Getting Hired: Race and Sex Differences*. UC Berkeley: Institute for Research on Labor and Employment. Lesedato 13. januar 2017: <http://www.escholarship.org/uc/item/22p5j5zk>
- Reuben, Ernesto, Paola Sapienza og Luigi Zingales. 2014. "How stereotypes impair women's careers in science." *Proceedings of the National Academy of*

Sciences, 111(12):4403-4408. Lesedato 25.mars 2017: doi:
10.1073/pnas.1314788111.

Riessman, Catherine Kohler. 2008. *Narrative methods for the human sciences*.
Boston: Sage Publications.

Ritchie, Jane og Jane Lewis. 2003. *Qualitative Research Practice – A Guide for
Social Science Students and Researchers*. London: Sage Publications Ltd.

Sandgrind, Silje. 2014. ”Vil ha flere kvinner”. *Studenttorget.no*. 5. mars. Lesedato
3.mars 2017:
<http://studenttorget.no/index.php?show=4941&expand=4631,4941&artikkelid=13579>

Silverman, David. 2013. *Doing Qualitative Research*. 4. utg. Los Angeles: Sage
Publications Ltd.

Smith, Vicki. 2013. *Sociology of Work: An Encyclopedia*. Thousand Oaks, California:
Sage Publications, Inc. Lesedato 10. februar 2017:
[http://web.a.ebscohost.com/ehost/ebookviewer/ebook/bmxlYmtfXzcxOTU1O
F9fQU41?sid=1d7351d9-e53a-425c-9a60-
5792b3477ead@sessionmgr4007&vid=0&format=EB&rid=1](http://web.a.ebscohost.com/ehost/ebookviewer/ebook/bmxlYmtfXzcxOTU1O F9fQU41?sid=1d7351d9-e53a-425c-9a60-5792b3477ead@sessionmgr4007&vid=0&format=EB&rid=1)

Store Norske Leksikon. 2017. ”Stereotypi”. Lesedato 4.februar 2017:
<https://snl.no/stereotypi/psykologi>

Storvik, Elise Aagoth. 2003. ”Likestilling i arbeidslivet – hva betyr det, og
hvordanskal det studeres? En kommentar til Trond Petersens artikkel
«Likestilling i arbeidsmarkedet»”. *Tidsskrift for samfunnsforskning*,
03(44):417-425. Lesedato 15.januar 2017:
[https://www.idunn.no/tfs/2003/03/aktuell_debatt_likestilling_i_arbeidslivet_-
_hva_betyr_detog_hvordan_skal_d](https://www.idunn.no/tfs/2003/03/aktuell_debatt_likestilling_i_arbeidslivet_-_hva_betyr_detog_hvordan_skal_d)

Teigen, Mari. 2014. *Kjønnsdeling på langs. Kjønnsdeling og etniske skiller på arbeidsmarkedet*. Red. Liza Reisel og Mari Teigen. 1. utgave. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.

Thomas, Kecia M, Dan A. Mack og Amelie Montagliani. 2004. *The arguments against diversity: are they valid?* Red. Margaret S. Stockdale og Faye J. Crosby. Malden, MA: Blackwell Publishing Ltd.

Traavik, Laura E.M. 2008. *Mangfold: hva betyr det?* BI Norwegian School of Management. Lesedato: 3.april 2017:
<https://www.uio.no/om/samarbeid/samfunn-og-naringsliv/.../2008/traavik.pdf>

Von Hippel, Courtney, Denise Sekaquaptewa og Matthew McFarlane. 2015.
”Stereotype Threat Among Women in Finance: Negative Effects on Identity, Workplace Well-Being, and Recruiting.” *Psychology of Women Quarterly*, 39(3):405-414. Lesedato 26.mars 2017: doi:
<http://dx.doi.org/10.1177/0361684315574501>.

Wittenberg-Cox, Avivah. 2010. *HOW Women Mean Business – A step by step guide to profiting from gender balanced business*. United Kingdom: John Wiley and Sons Ltd.

Vedlegg I

Intervjuguide 1

Mal for temaer og spørsmål i første runde av narrative intervjuer

Hensikt: Denne intervjurunden tar for seg individets opplevelse av ansettelsesprosessen, og har til hensikt å fange opp betydningsfulle hendelser og erfaringer. Det vil i utgangspunktet være fokus på selve hendelsesforløpet i prosessen, som vil få frem viktige mekanismer, episoder og erfaringer som vil bli utforsket videre i neste intervju.

Her blir også fortellerstilen viktig å fokusere på, og hvordan individene legger frem deres erfaringer. Hva er betydningsfullt for de?

Faser:

Fase 1: Bli kjent	Fase 2: Informasjon	Fase 3: Fortellinger	Fase 4: oppfølgende spørsmål
<ul style="list-style-type: none">• Uformell prat• Skape en avslappet atmosfære	<ul style="list-style-type: none">• Jeg forklarer bakgrunnen, formålet og hensikten med samtalen• Jeg forsikrer om informantens anonymitet, og hvordan informasjonen vil bli brukt• Informanten forteller om hvilken linje hun går, når hun er ferdig utdannet osv.	<ul style="list-style-type: none">• Informanten forteller om sin opplevelse av ansettelsesprosessen• Oppfølging- og utdypningsspørsmål	<ul style="list-style-type: none">• Er det noe som ikke har blitt fortalt som kan være viktig?

Innledende spørsmål: ”Kan du fortelle om hvordan ansettelsesprosessen foregikk?”

Tilpasninger: Ettersom det er fokus på fortellingen til intervjuobjektet vil jeg ikke stille for mange ledende spørsmål, da det er fokus på hennes egen opplevelse av det. Likevel vil jeg ha noen tilleggsspørsmål dersom det er behov for det. Disse består blant annet av:

- Hvilket kjønn var intervjueren?
- Hvor mange intervjuet?
- Kan du huske en spesiell episode når..?
- Hvilke momenter er det du husker spesielt godt?
- Hva følte du da... skjedde?

Vedlegg I

Fokusområder:

- Hvordan ble du tatt i mot i forkant av intervjuet?
- Settingen i intervjuene – hvem intervjuet? Hvor mange?
- Ulikheter i de forskjellige intervjuene?
- Dine tanker, følelser og opplevelser?
- Viktige hendelser?
- Avgjørende faktorer?

Avslutningsspørsmål: ”Hva er det som gjorde at du ikke ble tilbudt jobben?”

Oppmerksomhetsområder:

- Hvilke temaer fokuserer hun mye på?
- Hva kan være viktig å utdype i neste intervju?
- Hvordan er kroppsspråket når hun forteller?
- Er det noe hun ikke forteller?

Vedlegg II

Intervjuguide 2

Mal for temaer og spørsmål i andre runde av narrative intervjuer

Hensikt: Denne intervjurunden har til hensikt å utdype viktige momenter som kom frem i første intervju, for å kunne få en dypest mulig forståelse av opplevelsen.

Temaer: Temaene vil bestå av utsagn og episoder som kom frem i første intervju, og utforske disse videre. Det vil også bli tatt opp temaer som kom frem hos den ene informanten i første intervju, som ikke kom frem hos den andre. Dette er for å kunne se forskjeller/likheter blant deres opplevelser, samt se hva de anser som betydningsfulle for helhetsopplevelsen.

"Viktig å skille seg ut"	"Jeg fikk ikke jobben fordi..."	Den kvinnelige intervjueren	Studiemiljø	Forberedelsene til intervjuene
Hvordan type personer er det som søker på disse stillingene? Føler du at du skiller deg ut?	Hvem tror du til slutt fikk jobben? Hvorfor tror du han/hun fikk jobben? Hva ser arbeidsgivere etter?	Fortell mer om hvordan du forholdt deg til den kvinnelige intervjueren. Hva tror du hun tenkte om deg?	Hvordan er studiemiljøet i forhold til kvinner versus menn? Mer konkurransefokusert eller vennskap?	Hvordan forberedte du deg mentalt? Faglig? Var du forberedt på å ikke få jobben?

Fokusområder:

- Kroppsspråk
- Annerledes fortellermåte enn forrige intervju?
- Noe hun forteller som skiller seg fra hva hun fortalte sist?
- Nye temaer som kommer opp?
- Hvilke følelser har hun knyttet til ...?

Avslutningsspørsmål:

- Er det noe du vil legge til?
- Er det noe jeg har glemt som du mener vil være viktig for helhetsforståelsen?

Vedlegg III

Fokusgruppe

Mal for temaer og fokusområder.

Hensikt: Få en dypere forståelse av kvinnenes opplevelse, ved at de deler sine erfaringer sammen og vil kunne relatere/huske sine egne opplevelser.

Gjennomføring:

Innledning	Informasjon	Gjennomføring	Er alle temaene med?	Avslutning
Presentere meg selv og formålet med undersøkelsen	Forklare hvordan fokusgruppen skal gjennomføres	Gruppediskusjonen er i gang	Sikre at alle temaene har blitt diskutert	Er det noen som ønsker å tilføye noe?
Presentere deltakerne for hverandre (fornavn)	Presentere temaer som skal diskuteres	Passe på at temaene ikke sklir ut		
Sikre om deres anonymitet og konfidensialitet	Starte med praktiske (ikke for sensitive tema): Hvor mange intervjuer var det i ansettelsesprosessen?	Være oppmerksom på at alle får snakke		
Er det noe de vil spørre om før vi begynner?				

Temaer:

- Settingen i intervjuene
 - kjønn, antall mennesker etc.
 - Antall intervjuer
 - Gruppeintervju? Individuelt?
- Kvinner i finans
 - Hvordan er de typiske kvinnene?
 - Er dere lik de?
- Hvem fikk jobben og hvorfor?
-
- Noen spesielle hendelser i intervjuene dere husker spesielt godt?

Avgrensninger: Jeg ønsker at kvinnene selv skal snakke rundt temaer, historier og erfaringer de mener er viktige, og vil derfor bruke de overnevnte temaene som rammeverk til det de diskuterer.

Oppmerksomhetsområder:

- Hvilke roller inntar de?
- En som dominerer mye?
- Får alle sagt noe?
- Hvordan kommuniserer de med hverandre?

Vedlegg III

- Nye temaer/episoder/elementer som dukker opp?
- Går de bort fra temaene?
- Snakker de mye, lite?