

BCR3102  
Bacheloroppgave i HR og personalledelse

## **En kvalitativ studie om kjønn og lønnsforhandlinger**



Vår 2017

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

## **Forord**

Denne bacheloravhandlingen er vår siste, og mest omfangsrrike oppgave som gjennomføres i løpet av vår utdanning innen HR og personalledelse ved Høyskolen Kristiania. Prosessen knyttet til vår bacheloroppgave har vært utfordrende, men samtidig vanvittig lærerik.

Vi har tatt et dypdykk inn i et tema som vi hadde begrenset innsikt i fra før av, men som vi begge har stor interesse for. Vi endte opp med å kombinere to temaer; lønnsforhandlinger, samt lønnsforskjeller knyttet til kjønn. Dette ga oss et avgrenset tema, som vi mener vi har undersøkt fra et nytt og spennende perspektiv.

En artikkel i Dagsavisen fra 2014 som omhandler at kvinner burde oppføre seg mer “som menn” i lønnsforhandlinger, ligger til grunn for vårt valg av tematikk og problemstilling. Her ble det hevdet at det er en merkbar forskjell mellom hvordan kvinner og menn forhandler, og at kvinner har mye vanskeligere for å forhandle om egen lønn.

Vi vil takke våre ni informanter som har tatt seg tid til å stille opp, og som har møtt oss med åpenhet, positivitet, og ikke minst vist engasjement for studien vår. Vi vil også rette en stor takk til vår veileder, Sharam Alghasi, som har vært tilgjengelig og hjelpsom, og fulgt opp vår bachelorprosess gjennom semesteret.

God lesing!

## Sammendrag

Hensikten med denne oppgaven er å undersøke hvordan menn og kvinner opptrer i individuelle lønnsforhandlinger, og om fremtreden kan bidra til å forklare lønnsforskjeller knyttet til kjønn som vi finner i dag. For å finne ut av dette valgte vi å fokusere på informantenes subjektive opplevelse av selve lønnsforhandlingssituasjonen, forhandlingsmotparten, og seg selv som forhandler. Problemstillingen vår ble følgende:  
*Opptreer menn og kvinner ulikt under individuelle lønnsforhandlinger, og hvordan kan dette eventuelt bidra til å forklare lønnsforskjeller knyttet til kjønn?*

Vi valgte å avgrense til privat sektor, da individuelle lønnsforhandlinger er av hyppigere forekomst her enn i offentlig sektor. For å avgrense ytterligere, valgte vi å fokusere på én kvinnedominert og én mannsdominert bransje (frisørbransjen og IKT-bransjen). Vi ønsket nemlig å undersøke om resultatene vi kom til å få ville differere fra hverandre, avhengig av hvilken type bransje vi studerte.

Vi gikk frem ved å hovedsakelig bruke fenomenologisk design, med innslag av casesdesign. Dette førte til en kvalitativ metode, der vi anså det som mest hensiktsmessig å benytte oss av dybdeintervjuer for å kunne svare på problemstillingen på en best mulig måte. Videre gjennomførte vi intervjuene med ni informanter, fordelt på begge bransjene, der samtlige hadde forhandlet om egen lønn et varierende antall ganger.

Resultatene viser at våre informanter har en antakelse om at kvinner generelt opptrer mer forsiktig enn menn i individuelle lønnsforhandlinger. Samtidig viser vårt hovedfunn at menn og kvinners fremtreden i en lønnsforhandlingssituasjon er kontekstavhengig. Vi finner også likhetstrekk mellom kvinnene i den kvinnedominerte bransjen og mennene i den mannsdominerte bransjen, samt likhetstrekk mellom kvinnene i den mannsdominerte bransjen og mennene i den kvinnedominerte bransjen.

# Innhold

1.0	Innledning.....	6
1.1	Presentasjon av problemstilling og avgrensninger.....	6
1.2	Oppgavens oppbygning.....	7
2.0	Teoretisk referanseramme.....	8
2.1	Kjønn.....	8
2.2	Implisitt partiskhet.....	8
2.3	Kjønns sammensetning under lønnsforhandlinger.....	9
2.4	Stereotypitrusel.....	10
2.5	Likhet.....	11
2.6	Sosial identitetsteori.....	11
2.7	Autoritet.....	12
2.8	Kjønnsdelt arbeidsmarked.....	12
3.0	Metode.....	14
3.1	Valg av metode.....	14
3.2	Fordeler og ulemper: kvalitativ metode.....	14
3.3	Forskningsdesign.....	15
3.4	Utvalgsstrategi.....	16
3.5	Datainnsamling.....	18
3.6	Intervjuguide.....	18
3.7	Dybdeintervju.....	19
3.8	Gjennomføring av intervjuer.....	19
3.9	Studiens kvalitet.....	20
3.9.1	Reliabilitet.....	20
3.9.2	Validitet.....	22
3.10	Fremgangsmåte for dataanalyse.....	22
3.11	Etiske hensyn.....	23
4.0	Analyse.....	24
4.1	Kontekst.....	24
4.1.1	Kontekst 1 – mannsdominert bransje.....	24
4.1.1.1	Mannlige informanter.....	24
4.1.1.2	Kvinnelige informanter.....	25
4.1.2	Kontekst 2 – kvinnedominert bransje.....	26
4.1.2.1	Mannlige informanter.....	26
4.1.2.2	Kvinnelige informanter.....	27
4.2	Kategorisering: våre funn.....	27
4.2.1	Selvsikkerhet.....	28
4.2.2	Forsiktighet.....	29
4.2.3	Verdi.....	30

4.2.4	Å ta til takke med det en får.....	31
<u>5.0</u>	<u>Drøfting</u> .....	32
5.1	Implisitt partiskhet.....	32
5.2	Kjønns sammensetning under lønnsforhandlinger.....	33
5.3	Stereotypitrusse.....	34
5.4	Sosial identitetsteori og prinsippet om likhet.....	36
5.5	Autoritet.....	37
<u>6.0</u>	<u>Konklusjon</u> .....	40
<u>7.0</u>	<u>Potensielle feilkilder</u> .....	42
7.1	Videre forskning.....	42
<u>8.0</u>	<u>Litteraturliste</u> .....	44
<u>Figurer</u>		
Figur 1	.....	17
Figur 2	.....	17
Figur 3	.....	17
Figur 4	.....	23
Figur 5	.....	38
<u>Vedlegg</u>		
Vedlegg 1: Intervjuguide	.....	46
Vedlegg 2: Transkribert intervju	.....	48

## 1.0 Innledning

Lønnsforskjellene mellom kvinner og menn i det norske næringsliv er et resultat blant annet av at kvinner i betraktelig større grad enn menn søker seg til offentlig sektor, der lønnsnivået generelt er lavere enn i privat sektor (Enger m.fl. 2008, 223). Likevel eksisterer det større lønnsforskjeller mellom kjønnene i privat næringsliv, sammenlignet med offentlig sektor (Enger m.fl. 2008, 271). Å forhandle seg frem til høyere lønn er en mulighet ansatte gjerne har, og i denne oppgaven vil vi derfor undersøke hvilke måter individuelle lønnsforhandlinger gjør seg gjeldende for å forklare noen av disse lønnsforskjellene i privat sektor.

Vi vil undersøke hvordan enkeltindivider av begge kjønn i det private næringsliv i Norge opplever det å forhandle om egen lønn med sin leder. Vi er interessert i å finne ut om kvinner og menn har ulik fremtreden og opplevelse av en individuell lønnsforhandling, og om kjønnssammensetning av forhandler og forhandlingsmotpart er av betydning. Har disse faktorene noen innvirkning på utfallet av lønnsforhandlinger?

### 1.1 Presentasjon av problemstilling og avgrensninger

På bakgrunn av dette har vi valgt følgende problemstilling:

*Opptreer menn og kvinner ulikt under individuelle lønnsforhandlinger, og hvordan kan dette eventuelt bidra til å forklare lønnsforskjeller knyttet til kjønn?*

Både lønnsforskjeller og lønnsforhandlinger er store temaer, med mulighet for å studere utallige spennende problemstillinger. Vi har derfor avgrenset til å undersøke *individuelle* lønnsforhandlinger, og knytte dette opp mot lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i privat sektor. Rognes (2013, 13) definerer forhandlinger slik: “*Når to eller flere parter med delvis motstridende interesser prøver å komme frem til en felles beslutning.*” Vi tar utgangspunkt i denne definisjonen, men ønsker som tidligere nevnt å fokusere på, og undersøke, personer som har forhandlet om egen lønn med sin leder.

Som en avgrensning har vi valgt å sammenligne én mannsdominert og én kvinneedominert bransje i privat sektor. Her har vi valgt å undersøke IKT-bransjen og frisørbransjen. Grunnen til at vi har valgt de nevnte bransjene er at vi i den mannsdominerte IKT-bransjen finner store lønnsforskjeller mellom kjønnene, sammenlignet med den kvinneedominerte frisørbransjen der

lønnsforskjellene mellom kvinner og menn er betydelig lavere (SSB, lønn). Ut ifra disse opplysningene er vi interessert i om utfallet av individuelle lønnsforhandlinger for kvinner og menn i en bransje der lønnsforskjellene allerede er store, skiller seg fra utfallet hos en bransje der lønnsforskjellene er små i forhold. Vi stiller krav om at informantene fra disse bransjene skal ha forhandlet om egen lønn i løpet av deres arbeidsliv, og at utvalget skal bestå av begge kjønn.

## **1.2 Oppgavens oppbygning**

Først vil vi presentere teori som omhandler sentrale aspekter ved tema. Her vil vi i tillegg redegjøre kort for det kjønnsdelte arbeidsmarkedet i Norge. Videre vil vi belyse forskningsmetoden vi har benyttet, samt beskrive studiens fremgangsmåte. Påfølgende analyserer vi datamaterialet, og fremstiller våre funn i lys av tidligere presentert teori. Deretter vil vi fremheve hovedfunn fra denne studien. Avslutningsvis legges det frem en refleksjon rundt egen og videre forskning.

## 2.0 Teoretisk referanseramme

Her vil vi presentere den teoretiske referanserammen som vil hjelpe oss å belyse problemstillingen vår.

### 2.1 Kjønn

Kjønn kan ses på som noe som er biologisk bestemt, og betyr at vi klassifiserer personer som enten hankjønn eller hunkjønn ut ifra noen anatomi- og fysiologirelaterte ulikheter (West og Zimmermann 2002, 3-4). I sosiologien hevdes det likevel at kjønn sånn som vi ser det i dag, er et sosialt konstruert fenomen. Dette innebærer at det finnes noen etiske retningslinjer knyttet til hvilket kjønn man har, som skal sikre at vår fremtreden i sosiale interaksjoner står i stil med vårt biologiske kjønn (West og Zimmermann 2002, 5). Altså betyr dette at samfunnet har skapt de forventningene vi har til menn og kvinner i dag, eksempelvis at kvinner skal opptre på en helt annen måte enn det som er forventet at menn skal. Etersom menn ofte streber etter å leve opp til et mannlig ideal, og kvinner opp til et kvinnelig ideal, opprettholdes kjønnsforventningene og dermed reproduseres også ulikhetene. Ut ifra dette perspektivet kan vi tro at kjønn vil ha en betydning i individuelle lønnsforhandlinger. Ikke på grunnlag av biologiske forskjeller, men på grunnlag av de ulike forventningene vi har til kvinners fremtreden kontra menns.

### 2.2 Implisitt partiskhet

En teori som sannsynliggjør at menn vil ha en fordel i forhandlingssituasjoner er det som kalles "implicit bias" eller implisitt partiskhet. Banaji og Greenwald (2013, 13) beskriver implicit bias som bruddstykker med informasjon om sosiale grupper. Så snart disse bruddstykkene er implementert i tankesettet vårt, kan det endre atferden vår i møte med disse sosiale gruppene. Golbeck m. fl. (2016, 741) uttrykker at implisitt partiskhet har betydning for hvordan mennesker ubevisst tar beslutninger basert på stereotypier og holdninger. Eksempelvis har altså fenomenet innvirkning på hvordan vi ubevisst velger å lønne mennesker ulikt basert på kjønn. Implisitt partiskhet omhandler med andre ord hvordan stereotypier ubevisst kan resultere i urimelig beslutningstaking.

Gumpertz referer til en studie der noen forskere sendte ut en jobbsøknad de ønsket å få tilbakemelding på. På halvparten av søknadene hadde de skrevet navnet "John", og på den andre halvparten "Jennifer". Forskerne ønsket tilbakemelding på om hvorvidt de kunne tenke



seg å ansette personen, og hvor høy kompetanse de trodde søkeren hadde. Resultatet var at søknadene fra ”John” fikk betydelig mer positiv respons. Dette ved at de som mottok søknadene gjennomgående viste seg å være mer villige til både å lønne de mannlige søkerne høyere, og vurdere at disse hadde høyere kompetanse enn søkerne med motsatt kjønn (Golbeck m. fl. 2016, 747). Dette kan tale for at lignende utfall også kan forekomme under lønnsforhandlinger.

### **2.3 Kjønnssammensetning under lønnsforhandlinger**

Førsteamanuensis ved BI, Laura Traavik (2008), mener at noe av lønnsforskjellene mellom kvinner og menn kan forklares ved lønnsforhandlinger. Kvinner forhandler på generell basis mye sjeldnere enn menn, men når de først gjør det, impliserer hun i sin studie at utfallet kan avhenge av hvilke kjønn som forhandler med hverandre. Hun hevder at det ikke er noen markant forskjell basert på kjønn hvor mye menn og kvinner krever i en lønnsforhandling, men derimot fant hun at det viste seg å være ulike forventninger eksempelvis fra en mannlig leder til en kvinnelig ansatt, kontra til en mannlig ansatt. I hennes studie viste det seg at kvinner forventer at kvinner krever mer i en lønnsforhandling, og menn forventer at menn krever mer (Traavik 2008, 2). Traavik (2008, 13) hevder at ettersom majoriteten av lederne i næringslivet er menn, vil det være av betydning for lønnsforskjeller dersom det er slik at menn behandler menn annerledes enn kvinner. Dette funnet motstrider hennes hypotese om at både kvinner og menn vil forvente at menn vil kreve mer i lønnsforhandlinger enn kvinner. Selv en liten kjønnsbasert forskjellsbehandling i lønnsforhandlinger kan resultere i store lønnsforskjeller over tid (Traavik 2008, 3). Med dette menes at dersom menn får *litt* høyere lønn enn kvinner hver gang de forhandler om lønn, vil denne summen totalt over tid resultere i betydelige lønnsforskjeller mellom kjønnene.

I tillegg fant Traavik (2008, 8) at det ikke er noen signifikante kjønnsstereotyper som beskriver hva som utgjør en god forhandler i Norge. Studien gikk ut på at respondentene beskrev med adjektiv hva som kjennetegner en god forhandler, og deretter ble svarene klassifisert etter mannlige, kvinnelige eller kjønnsnøytrale trekk, eller trekk som er aktuelle for begge kjønn. Det viste seg at studiens respondenter mente at en god forhandler hadde både feminine (25%) og maskuline (20%) trekk, men at størstedelen (55%) av trekkene som de beskrev som en god forhandler var nøytrale eller aktuelle for både menn og kvinner (Traavik 2008, 8).

## 2.4 Stereotypitrussel

Fine (2010, 27) refererer til det som kalles en “mental rotasjonstest” (MRT). I en slik test får testdeltakeren en tredimensjonal tegning av noe som ofte kan ligne på en Tetris-brikke, som også fungerer som testens måleobjekt. I tillegg får testdeltakeren fire andre tredimensjonale bilder, der to av disse er speilbilder av måleobjektet, og de to resterende er roterte versjoner av måleobjektet. Testen går ut på å peke ut hvilke to som er de roterte (Fine 2010, 27). Ifølge Fine utgjør menn 75% av de som skårer over gjennomsnittet. I tillegg hevder hun at mental rotasjon er den mest pålitelige måten man finner kjønnsforskjeller innen kognisjon (2010, 27).

Forskeren Angelica Moè utførte en forsøk med MRT på en italiensk ungdomsskole. Hun fortalte til én gruppe at menn vanligvis utkonkurrerer kvinner i testen, av genetiske grunner. Til en annen gruppe fortalte hun en løgn om at kvinner av genetiske årsaker vanligvis utkonkurrerer menn i testen. Til en kontrollgruppe nevnte hun ingenting om hvilket kjønn som vanligvis får best utslag. Resultatet ble at kontrollgruppen og gruppen som fikk beskjed om at menn vanligvis gjør det best i testen, gjorde det bedre enn kvinnene. Derimot gjorde kvinnene i gruppen som hadde fått beskjed om at kvinner vanligvis utkonkurrerer menn i testen det like godt som mennene (Fine 2010, 28-29).

Fine (2010, 32) viser til forskning om det ”å kjenne og å være”. Eksempelvis kan dette være tanker om at kvinner er svake i matte, eller stereotypier om at kvinner er dårligere til å forhandle lønn. Dersom man selv er kvinne, og vet om slike stereotypier, vil dette ifølge Fine (2010, 32) blant annet ha en nedsettende effekt på prestasjon. Hun påpeker videre at dette ikke er spesielt for en kvinnelig hjerne, men er typisk for en hjerne som føler seg truet. Dette kalles ”stereotypitrussel”. Fine (2010, 30) beskriver stereotypitrussel som en truende følelse av å bli behandlet urettferdig i situasjoner der det eksisterer en negativ stereotypi om en gruppe mennesker. Når man føler seg truet av stereotypier, fungerer hjernen slik at den forsøker å unngå nederlag. Dette innebærer at man opptrer mer forsiktig, istedenfor å forsøke å oppnå suksess (Fine 2010, 34). Dersom det viser seg at kvinner føler seg truet av stereotypier om at de er underlegne menn når det gjelder individuelle lønnsforhandlinger, vil dette muligens kunne føre til at menn og kvinner vil opptre ulikt hverandre i en slik situasjon.

Una Gustafsson skriver i sin doktoravhandling at kvinner er vel så opptatte av lønnsnivå som menn, men at det er stereotypitrusselfen som fører til en reduksjon i kvinners motivasjon, noe som igjen fører til at de ofte kommer dårligere ut av forhandlinger enn menn (2008, 52). I tillegg peker hun på teorier om at kvinner forhandler dårligere enn menn på grunn av stereotypiene om kvinner, og også stereotypier om hva som kjennetegner en god forhandler. Disse er ofte motstridende med hverandre. I sin studie uttrykker hun at problemet for kvinner når de skal forhandle om lønn er at de gjør seg selv dårligere ved å tenke på disse stereotypiene. Videre skriver hun at dersom stereotypiene om kjønn og forhandlinger endres, slik at disse ikke antyder at et kjønn er overlegent det andre, vil det være grunn til å anta at vi vil se et skift i hvordan kvinner forhandler om lønn (2008, 52).

## **2.5 Likhet**

Cialdini (2011, 231) refererer til prinsippet om ”likhet”, og hevder at vi mennesker er mer tilbøyelige til å godta forespørselene fra personer som ligner oss selv. Han mener at dette er noe vi gjerne gjør uten å engang tenke over at vi gjør det. Det kan derfor være rimelig å anta at dersom en ansatt velger å forhandle om egen lønn med sjefen, vil han eller hun ha høyere sannsynlighet for å få gjennomslag dersom personen deler likhetstrekk med den det forhandles med.

Også Skorstad (2014, 71) underbygger denne teorien ved å hevde at en av de vanligste fallgruvene i ansettelsesintervjuer hos intervjueren, er at man foretrekker den kandidaten som er mest lik seg selv. Dette kalles for likhetseffekten, og vi mener det er grunn til å anta at dette kan overføres til lønnsforhandlingssituasjoner, der menn vil ha en fordel da deres forhandlingsmotpart som oftest vil være av samme kjønn. Dette fordi de fleste ledere i næringslivet nemlig er menn. Også Skorstad (2014, 71) peker på blant annet kjønn og alder som faktorer som har innvirkning på likhetseffekten. Det å behandle mennesker som deler likhetstrekk med seg selv bedre enn mennesker som ikke gjør det, vil kunne føre til diskriminering og urettferdig behandling.

## **2.6 Sosial identitetsteori**

Cecilia Ridgeway (2011, 45) referer i sin bok ”Framed by Gender: How Gender Inequality Persists in the Modern World” til Tajfel og Turner (1986) sin ”social identity theory”, eller ”sosial identitetsteori”. Teorien innebærer at mennesker anser gruppen de tilhører som

”bedre” enn de som ikke kategoriseres innenfor samme gruppe. Dette betyr at en gruppes medlemmer, altså de i det vi kaller ”inngruppen”, utvikler en gruppementalitet og oppfører seg annerledes mot sine egne. Dette innebærer at de evaluerer hverandre mer positivt enn de i ”utgruppen”. Følgelig vil menn anta at menn er bedre enn kvinner, og kvinner vil anta at kvinner er bedre enn kvinner ut i fra denne teorien (Ridgeway 2011, 45). Med dette oppstår det konkurranse blant de to kjønnene, der det strebes etter å oppnå status som ”det beste kjønn”.

Som nevnt er majoriteten av norske ledere menn, noe som vil bety at menn ut i fra dette synspunktet vil favoriseres av de fleste ledere i arbeidslivet. Ridgeway peker på at dersom inngruppen får mulighet, vil de også tildele gruppens medlemmer flere ressurser enn til utgruppen (2011, 45). Med andre ord vil det forekomme en skjev ressursfordeling. Det kan med dette anses som sannsynlig at en mannlig leder vil velge å tildele flere ressurser, eksempelvis ressurser som lønn, til menn istedenfor til kvinner.

## **2.7 Autoritet**

Ørjasæter referer i sin bok *Arbeidsrett for ledere* (2016, 34) til en såkalt ”pondus-faktor” som beskriver en personkarakteristikk som gjør det automatisk enklere å lønne menn høyere enn kvinner. Dette basert på at menn ofte skriker høyest, og har en mer fremtredende autoritet enn det motsatte kjønn. Med dette vil det kunne anses som sannsynlig at det i mange lønnsforhandlinger foregår ren diskriminering av kvinner. Cialdini (2011, 262) viser også til at prinsippet om autoritet, som i samsvar med likhetsprinsippet, øker sannsynligheten for å enklere gi etter for forespørsler fra mennesker som anses å ha høy autoritet. Blant annet viser det seg at størrelse og status henger sammen (Cialdini 2011, 248). Videre peker han på forskning som viser at høyde har betydning for hvor høy lønn man får, og at høye personer lettere blir forfremmet til lederposisjoner.

## **2.8 Kjønnsdelt arbeidsmarked**

Kvinner har med tiden blitt betydelig mer yrkesaktive enn før, blant annet som et resultat av gode velferdsordninger i landet. I 2008 var 70,7% av norske kvinner i arbeid, sammenlignet med 77,1% yrkesaktive menn. Dette gjør Norge til et av landene med høyest prosent av yrkesaktive kvinner (Bakken 2009, 79). Prosentandelen yrkesaktive menn har i tillegg hatt en svak nedgang. Bakken (2009, 79) påpeker også at grunnen til sterk kjønnssegregering i det

norske arbeidsmarkedet skyldes at kvinner og menn velger ulike retninger når det gjelder yrker og sektorer. Vi kan skille mellom horisontal og vertikal kjønnssegregering. Førstnevnte peker på at kjønnene arbeider i ulike sektorer og yrker, der kvinner gjerne søker seg til offentlig sektor i typiske ”kvinneyrker”, og menn til privat sektor. Sistnevnte peker på at kjønnene har ulike posisjoner i et hierarki, gjerne innenfor samme yrke. Blant annet ser vi at selv om majoriteten av norske kvinner i dag er i arbeid, finner vi menn i de aller fleste lederposisjoner. Traavik (2008, 5) viser til at andelen ledere i Norge i 2007 kun var bestående av 10% kvinner. Bakken (2009, 81) viser også til at en høyere andel unge kvinner har høyere utdanning enn andelen unge menn. Samtidig er det flere kvinner enn menn som jobber deltid (Bakken 2009, 82). Til tross for et kjønnsdelt arbeidsmarked, utnevnte Global Gender Gap report fra 2007 Norge som landet med nest høyest likestilling mellom kvinner og menn av 128 land (Traavik 2008, 5).

Ifølge Charles og Grusky (2004) ligger Skandinaviske land høyt oppe på listen av de mest kjønnssegregerte arbeidsmarkedene i avanserte industrisamfunn (Ridgeway 2009, 156). Charles og Bradley (2009) hevder at slike moderne, velstående samfunn har en tendens til å strebe etter selvrealisering og selvutfoldelse. Kjønn, som en del av vår primære identitet, har stor betydning for hvilke studier og yrker mennesker i disse samfunnene velger. De peker videre på at man ofte naturlig vil falle tilbake på kulturelle forestillinger om kjønn når man tar slike valg, og dermed oppnår selvrealisering og selvutfoldelse på denne måten. Med utgangspunkt i deres teori vil altså mennesker forsøke å uttrykke seg selv ved å ta veivalg ut ifra kulturelle forestillinger om ”hvem man er”, eksempelvis ut ifra hvordan kjønnene skiller seg fra hverandre. Paradoksalt nok vil derfor kjønnsforskjeller- og segregering i arbeidslivet reproduseres som følge av dette (Ridgeway 2009, 156-157).

## 3.0 Metode

### 3.1 Valg av metode

Hvilken metode man velger å anvende, bør være styrt av problemstillingen. Altså bør man velge den metoden som egner seg best til å undersøke den problemstillingen og de forskningsspørsmålene man stiller (Jacobsen 2015, 64). Mens kvantitative data kan gi oss tall og størrelser, kan kvalitative data gi oss meninger formidlet via ord og handlinger (Dey 1993, 10). Vi ønsker å undersøke om menn og kvinners fremtreden under lønnsforhandlinger skiller seg fra hverandre. I tillegg vil vi undersøke om deres subjektive opplevelse av forhandlingssituasjoner. Til slutt vil vi se på om dette kan være med på å forklare hvorfor det eksisterer lønnsforskjeller mellom disse i norsk næringsliv. Denne problemstillingen er veldig åpen og kan tolkes på forskjellige måter, noe som angir at det er en *eksplorerende og undersøkende problemstilling* (Jacobsen 2015, 79). Ved slike *uklare* problemstillinger, kan det være lurt å velge et fleksibelt undersøkelsesopplegg slik at dette kan endres i løpet av selve undersøkelsesprosessen (Jacobsen 2015, 133).

Basert på dette har vi valgt en *kvalitativ* forskningsmetode. En kvalitativ undersøkelse har ofte som hensikt å få frem hvordan mennesker tolker og forstår en gitt situasjon, i vårt tilfelle lønnsforhandlinger. Vi ser ikke at det vil være mulig å komme frem til en god konklusjon uten å utføre dybdeintervjuer med mennesker som faktisk har vært i en forhandlingssituasjon angående lønn. I tillegg er en slik tilnærming godt egnet dersom man ønsker å se på sammenhengen mellom *individ* og *kontekst* (Jacobsen 2015, 133). Dette passer også godt sammen med vårt undersøkelsesopplegg, da vi ønsker å se på om bransje og forhandlingsmotpart kan ha en innvirkning på hvordan forhandlingene oppleves, samt hvilke resultater dette skaper.

### 3.2 Fordeler og ulemper: kvalitativ metode

Det finnes flere fordeler ved å gjennomføre en studie med kvalitativ tilnærming. Det ville sannsynligvis vært fordelaktig å kombinere dette med kvantitativ metode, men grunnet tidsbegrensninger har vi valgt å fokusere på et kvalitativt forskningsopplegg (Jacobsen 2015, 139). Fordelene med en slik tilnærming er at man som forsker vil få en nærhet til intervjuobjektene. Målet er å få frem informantens meninger og oppfatninger formidlet med deres egne ord. Slik informasjon kan være svært *nyanserik*, noe som angir at informantene

kan svare med lange og utfyllende svar. Dette vil gi verdifull informasjon som man ofte ikke ville fanget opp i en kvantitativ undersøkelse (Jacobsen 2015, 129-130).

Videre fører en slik tilnærming til stor grad av fleksibilitet. Ved å samle inn data ved hjelp av dybdeintervjuer eller observasjon, vil forskeren aldri vite hvilken informasjon som vil komme frem eller hvilken informasjon informantene vil gi. Siden skillet mellom datainnsamling og analyse er flytende, vil man underveis ha mulighet til å endre på både problemstilling, undersøkelsesopplegg og metode (Jacobsen 2015, 130-131). Denne fleksibiliteten kan dog også være en ulempe. Grunnen er at det stadig kommer frem ny informasjon, og forskeren kan føle at han/hun aldri blir ferdig. Dette kan føre til at man ender opp med en undersøkelse og et resultat som ikke stemmer overens med det man i utgangspunktet ønsket å fokusere på (Jacobsen 2015, 132).

Kvalitative metoder er også svært ressurskrevende. Altså vil tidsbegrensninger i stor grad påvirke hvordan studien gjennomføres (Jacobsen 2015, 131). Dette henger sammen med *generaliseringsproblemene*, som angir at det vil være vanskelig å kunne generalisere funnene eller å oppnå et representativt utvalg, grunnet et lavt antall informanter (Jacobsen 2015, 131).

*Undersøkelseeffekt* er et begrep som sier noe om i hvilken grad en informant blir påvirket av intervjueren. Det er viktig å være klar over dette før man gjennomfører undersøkelsen, slik at man som forsker vil prøve å se mest mulig objektivt på den informasjonen man henter inn (Jacobsen 2015, 132).

### **3.3 Forskningsdesign**

Da vi har valgt en kvalitativ tilnærming, vil vi grunnet tidsbegrensninger bare få samlet informasjon fra et fåtall personer. Dette fører til at vi får et generaliseringsproblem fordi det blir vanskelig å argumentere for at utvalget vårt er representativt for hele populasjonen vi vil undersøke (Jacobsen 2015, 131). Vi har valgt å sammenligne to forskjellige bransjer og å intervjuer tilsammen ni informanter. Det vi vil se på, er informantene våre sine subjektive meninger og oppfatninger knyttet til lønnsforhandlinger. På bakgrunn av dette har vi valgt et fenomenologisk forskningsdesign. En fenomenologisk tilnærming innebærer å utforske og beskrive menneskers erfaringer og forståelse av et fenomen (Johannessen, Christoffersen, Tuft 2011, 86). Vi ønsker med andre ord å forstå situasjonen slik informantene selv oppfattet

den. Da vi ønsker å undersøke fenomenet i ulike kontekster, vil forskningsdesignet også inneha elementer av case-design (Johannessen, Christoffersen, Tufte 2011, 91).

Dette er også et intensivt design. Et intensivt design angir at man går i dybden på et fenomen eller et tema. Dette for å få en grundig forståelse av hvordan virkeligheten rundt fenomenet oppfattes, og hvordan ting henger sammen (Jacobsen 2015, 90). Vi ønsker at undersøkelsen vår skal være så virkelighetsnær som mulig, noe som vil si at vi tar utgangspunkt i de informantene vi undersøker og deres forståelse av fenomenet, samt konteksten de inngår i (Jacobsen 2015, 91). En slik tilnærming vil være godt egnet for teoretisk generalisering. Dette angir at man, basert på et mindretall observasjoner, vil danne en mer generell teori om hvordan virkeligheten henger sammen, og hvordan fenomener henger sammen (Jacobsen 2015, 90).

### **3.4 Utvalgsstrategi**

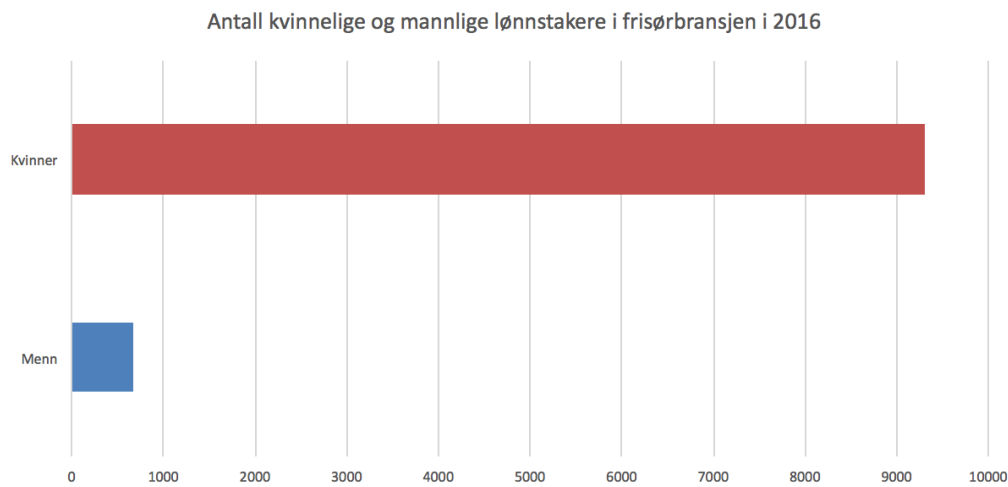
Hensikten med kvalitative undersøkelser er å få mest mulig informasjon om fenomenet som undersøkes, samt å samle inn fyldige beskrivelser fra informantene (Johannessen, Christoffersen, Tufte 2011, 110). På bakgrunn av dette har vi valgt en strategisk utvelgelse av informanter. Det vil si at vi har fokusert på å finne den målgruppen som best egner seg til å delta på undersøkelsen, slik at vi kan besvare problemstillingen vår på en god måte (Johannessen, Christoffersen, Tufte 2011, 110).

Vi vil i hovedsak fokusere på bedrifter i privat sektor. Grunnen til dette er at vi ser for oss at det er flere individuelle lønnsforhandlinger i denne sektoren, dersom man sammenligner med offentlig sektor. I tillegg finner vi også større lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i privat sektor enn i offentlig sektor (Enger m.fl. 2008, 271). Som en avgrensing vil vi fokusere på, og sammenligne, to bransjer der lønnsforskjellene knyttet til kjønn er ulike. Vi ønsker å se på én kvinnedominert bransje og én mannsdominert bransje, for å undersøke om dette kan ha noen innvirkning på utfallet av forhandlingene. Vi valgte derfor å intervju *fem* personer fra IKT-bransjen og *fire* personer fra frisørbransjen.

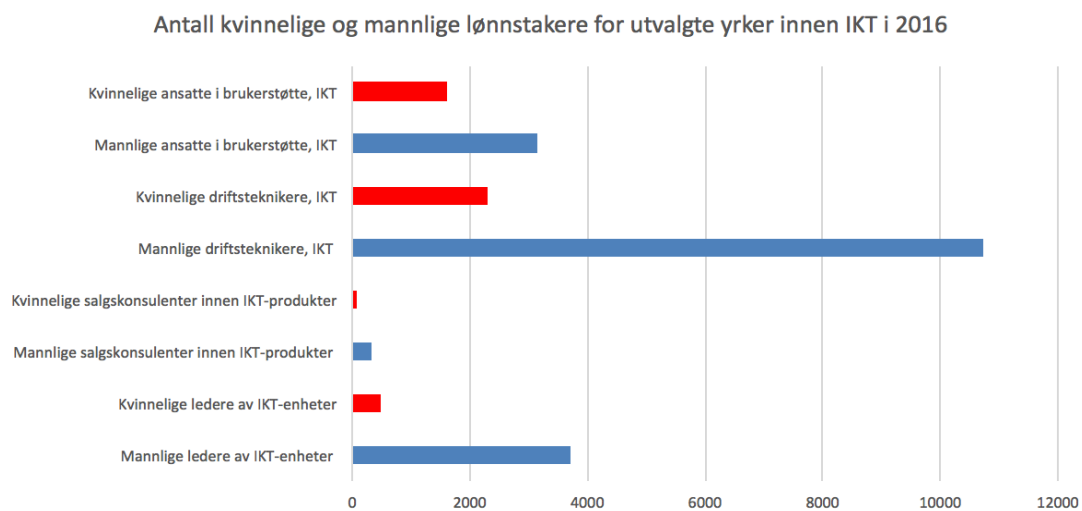
På SSB sine sider er frisøryrket kategorisert under “salgs- og serviceyrker”, mens IKT er kategorisert under “høyskoleyrker” og “akademiske yrker”. Dersom man sammenligner disse, ser man at lønnsforskjellene er svært markante for høyskole- og akademiske yrker, mens



forskjellene i salgs- og serviceyrker er svært lave i forhold (SSB, lønn). Figurene under viser forskjeller i kjønnsdominans og lønnsnivå for de valgte bransjene (SSB, lønnstakere).



(Figur 1)



(Figur 2)

### Gjennomsnitt månedslønn (NOK) for kvinner og menn i utvalgte bransjer (2016)

<b>Akademiske yrker</b>	<b>Menn</b>	55800
	<b>Kvinner</b>	45400
<b>Høgskoleyrker</b>	<b>Menn</b>	52000
	<b>Kvinner</b>	41400
<b>Salgs- og serviceyrker</b>	<b>Menn</b>	33100
	<b>Kvinner</b>	32000

(Figur 3)

Kriteriene for utvalget var i utgangspunktet at det skulle være like mange menn som kvinner. Vi har intervjuet to kvinner og to menn fra hver bransje, i tillegg til en mannlig informant til fra IKT-bransjen (informant 1). Dette fordi denne personen har forhandlet lønn på vegne av både seg selv og en rekke konsulenter. Vi valgte å ta med dette intervjuet i analysen vår da denne informanten kunne fortelle oss mye om hans opplevelse av menn og kvinners fremtreden under intervjusituasjoner. Vi fant senere ut at dette stemte ganske godt overens med svarene til de andre informantene.

I tillegg til dette, måtte informantene på en eller annen måte ha deltatt i individuelle lønnsforhandlinger. Utenom de fastsatte kriteriene, skiller informantene seg fra hverandre ved at de jobber i forskjellige bedrifter, har ulik stilling og varierende alder. Vi mener likevel at funnene er sammenlignbare. Dette fordi det vi er ute etter å undersøke er ulike menneskers subjektive opplevelse av det å være i en individuell lønnsforhandlingssituasjon. Vi brukte nettverket vårt, samt offentlige annonser på LinkedIn for å komme i kontakt med potensielle informanter som kunne oppfylle kriteriene våre.

Utvalgsstrategiene som er beskrevet over er en blanding mellom *kriteriebasert utvelgelse* og *intensive utvalg*. Johannessen, Christoffersen og Tufte (2011, 113) forklarer at kriteriebasert utvelgelse skjer når man velger informanter som oppfyller spesielle kriterier. Videre forklares det at intensive utvalg består av personer som er sterkt preget av et kjennetegn (Johannessen, Christoffersen, Tufte 2011, 111). I vårt tilfelle er dette at de tilhører en av de forhåndsvalgte bransjene, og at de har forhandlet om sin egen lønn.

### **3.5 Datainnsamling**

Vi har brukt både primær- og sekundærdata. Som metode for å samle inn primærdata har vi gjennomført dybdeintervjuer med ni informanter fra de valgte bransjene. Videre vil vi skrive mer utdypende om selve intervjuprosessen.

### **3.6 Intervjuguide**

Før vi gjennomførte intervjuene utarbeidet vi en intervjuguide med en rekke fastsatte spørsmål og temaer som skulle gjennomgås (se vedlegg 1 for intervjuguide). Da informantene våre har bakgrunn fra forskjellige yrker og bransjer som skiller seg fra hverandre på flere måter, ønsket vi å bruke en viss grad av standardiserte spørsmål slik at vi hadde et best mulig

grunnlag for å kunne sammenligne svarene i analysen. Vi ønsket likevel å ha muligheten til å bytte om på rekkefølgen på spørsmålene, samt å kunne stille noen oppfølgingsspørsmål underveis. Dette kalles en semistrukturert intervjuguide (Berg og Lune 2014, 112).

Vi valgte å starte hvert intervju med å presentere oss selv og temaene vi ville gjennomgå, for deretter å stille mer spesifikke spørsmål knyttet til problemstillingen. De første spørsmålene tar for seg informantens personlige rolle og subjektive opplevelse av lønnsforhandlingssituasjoner. Siste del av intervjuet tar for seg deres tanker, meninger og opplevelser relatert til forskjeller mellom kvinner og menn i slike situasjoner. Vi antar at å stille spørsmålene i denne rekkefølgen, sannsynliggjør at man ikke vil oppleve den såkalte *konteksteffekten*, som angir at svarene vil bli påvirket av andre spørsmål som er stilt tidligere i intervjuet (Larsen 2007, 105).

### **3.7 Dybdeintervju**

Vi har gjennomført dybdeintervjuer med de utvalgte informantene. I følge Gripsrud, Olsson og Silkoset (2010, 40) egner dybdeintervjuer seg når man skal undersøke intervjuobjektene egne opplevelser, meninger og erfaringer. Dette passer godt overens med det vi ønsker å studere, som er informantenes subjektive opplevelse av lønnsforhandlingssituasjoner. Dybdeintervjuer er også fordelaktig der temaet er følsomt eller kontroversielt (Grennes 2001, 194). Vi antar at noen informanter vil anse lønnsforhandlinger og kjønnsforskjeller som et sensitivt tema. Dette ble også noe bekreftet da en av informantene fortalte oss at lønn var et tabubelagt tema i vedkommendes bedrift. På bakgrunn av dette ser vi grunn til å anta at noen av informantenes svar kunne vært annerledes, og kanskje noe mindre ærlige, dersom det hadde vært flere tilstede under intervjuene.

### **3.8 Gjennomføring av intervjuer**

Vi ønsket at informantene selv skulle velge hvor intervjuet skulle gjennomføres. Det er grunn til å anta at forstyrrelser og feil valg av kontekst vil kunne påvirke svarene som blir gitt, og forskningen vil da kunne anses som mindre pålitelig (Jacobsen 2015, 152). Derfor valgte vi å møte informantene i omgivelser de selv ser på som naturlige, slik at svarene som blir gitt derfor ikke vil være påvirket av vårt valg av kontekst. Dette resulterte i at intervjuene har blitt gjennomført hjemme hos informantene, på deres arbeidsplass og på kafé. Selv om de

forskjellige kontekstene skiller seg fra hverandre, ser vi for oss at det har vært fordelaktig at intervjuene har blitt gjennomført på deres premisser.

I utgangspunktet ønsket vi at vi begge skulle være tilstede under alle intervjuene, slik at en av oss kunne stille spørsmål og den andre kunne ta notater underveis. Dette ville også ført til at begge fikk gjort seg opp egne meninger og inntrykk under intervjuene. I fire av intervjuene var ikke dette mulig grunnet geografiske avstander mellom oss. Vi ser ikke på dette som en ulempe av betydning, da vi likevel har transkribert alle intervjuene ordrett like etter gjennomføring. På denne måten har begge hatt tilgang til alt datamateriale gjennom hele prosessen.

På bakgrunn av spørsmålene i intervjuguiden forventet vi å få lange og detaljerte svar fra informantene. Derfor valgte vi å ta lydopptak av samtlige intervjuer. Dette gjorde at vi ordrett kunne gjengi informantenes svar. Tidsrammen for intervjuene ble satt til cirka 40 minutter. Vi ser på dette som tilstrekkelig med tid til at alle informantene ville få muligheten til å svare så detaljert som de ønsket på de spørsmålene vi stilte. Samtidig ville vi også ha muligheten til å stille oppfølgingsspørsmål der dette var nødvendig.

## **3.9 Studiens kvalitet**

### **3.9.1 Reliabilitet**

Med reliabilitet (bekreftbarhet) menes at studien skal være til å stole på, altså må den være pålitelig. Derfor må studien gjennomføres på korrekt måte (Jacobsen 2015, 16). Her må vi følgelig reflektere rundt hvordan vår posisjon kan prege forskningen (Tjora 2012, 203). Vi hadde en personlig relasjon fra før av til tre av de ni informantene våre. Det er vanskelig å vite i hvilken grad dette kan ha hatt noen innvirkning på resultatene, og om det har hatt noen innvirkning i det hele tatt. Ettersom vi har undersøkt et relativt sensitivt tema, kan det være sannsynlighet for at en personlig relasjon med informantene kan ha gitt mer åpne og ærlige svar. Samtidig kan vi ikke vite om relasjonen har hatt en negativ innvirkning, på den måten at disse informantene har gitt oss feilaktig informasjon av ulike årsaker.

Det er viktig at studiens funn er et resultat av forskningen, og ikke et resultat av forskerens subjektive holdninger (Johannessen, Christoffersen, Tufte 2011, 249). Bekreftbarhet angir at

resultatene fra studien skal kunne bekreftes av andre forskere gjennom tilsvarende undersøkelser (2011, 249). For å sikre dette, har vi gjennom hele studien både informert og begrunnet alle valg som er tatt. Vi har etter beste evne prøvd å kontrollere hvert steg i prosessen for mulige feilkilder.

Alle intervjuene våre har blitt gjennomført ansikt-til-ansikt. Forhåpentligvis har dette ført til at vi har klart å skape mer tillit og åpenhet mellom oss og informantene, enn om vi hadde gjennomført dybdeintervjuene over telefon eller e-post (Jacobsen 2015, 148). Vi mener tillit har vært en avgjørende faktor for å få mest mulig ærlige svar fra informantene. Fem av intervjuene ble gjennomført på informantenes arbeidsplass. Da temaet omhandler lønn og lønnsforhandlinger, anser vi informantens arbeidsplass som en naturlig kontekst (Jacobsen 2015, 152). Derfor mener vi at konteksteffekter ikke har forekommet her. Likevel ble ett av intervjuene gjennomført på kafé, noe som kan ha vært en kunstig kontekst. Det er ikke umulig at begge parter kan ha blitt påvirket av støy rundt oss. Vi kan heller ikke utelukke at informanten i tillegg kan ha vært redd for å bli overhørt, da intervjuet ble gjennomført på et offentlig sted. De tre resterende intervjuene ble gjennomført hjemme hos informantene. Dette gjelder de informantene vi hadde en personlig tilknytning til fra før av. Vi ser ikke at dette kan ha påvirket resultatene, da vi var alene samtlige av gangene uten å bli forstyrret. Alle intervjuene ble gjennomført på dagtid. Vi ser for oss at man har en tendens til å være mer våken og derfor også klarere i hodet på denne tiden av døgnet, kontra på kveldstid.

På grunn av at den ene av oss bor i Bergen og den andre i Oslo, har geografiske avstander mellom oss ført til at vi har gjennomført noen av intervjuene hver for oss. Det er en sannsynlighet for at vi ubevisst har generert ulik stimuli til informantene vi intervjuet hver for oss. Dette kan ha gitt en intervjuereffekt, da vi muligens har brukt blant annet kroppsspråk og stemmeleie ulikt (Jacobsen 2015, 242). Likevel utarbeidet vi spørsmålene i intervjuguiden sammen, og samtykket om hva som var viktigst for oss å vektlegge. Vi har heller ikke funnet tydelige forskjeller mellom intervjuene vi gjennomførte hver for oss og de vi gjennomførte sammen. I tillegg tok vi som nevnt lydopptak av samtlige intervjuer, og transkriberte alle intervjuene umiddelbart etterpå, mens innholdet enda lå friskt i minnet. Dette mener vi styrker studiens reliabilitet, da alle sitater er korrekt gjengitt.

### **3.9.2 Validitet**

”Validitet i kvalitative undersøkelser dreier seg om i hvilken grad forskerens fremgangsmåter og funn på en riktig måte reflekterer formålet med studie og representerer virkeligheten” (Johannessen, Christoffersen, Tufte 2011, 244). For å vurdere om en undersøkelse har høy eller lav grad av validitet, må man se på følgende faktorer: metodene som er brukt for datainnsamling, intervju metode og analyse av innsamlet data (2011, 244).

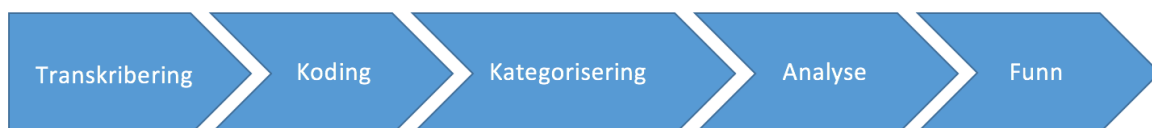
I vår studie har vi intervjuet ni personer fra to ulike bransjer, og fra flere ulike bedrifter. Dette mener vi har vært med på å øke validiteten, da dette taler for at intervjuobjektene ikke kan ha delt erfaringer med hverandre før intervjuet. Dette kunne i så fall svekket troverdigheten ved at de kunne påvirket hverandre slik at svarene deres kanskje ville blitt annerledes. Likevel kan svarene sammenlignes, fordi informantene som nevnt deler flere sentrale kjennetegn ved at alle har deltatt i lønnsforhandlinger, og at alle tilhører en av de forhåndsvalgte bransjene.

For å forberede informantene valgte vi i forkant av intervjuene å informere om overordnede temaer, samt hensikten med undersøkelsen. Vi fortalte ingenting om de spesifikke spørsmålene vi ville stille. Dette ble gjort bevisst, slik at svarene som ble gitt ikke skulle være forhåndsbestemte eller diskutert med andre.

Validiteten kan også ha blitt noe styrket ved at vi har benyttet en semistrukturert intervjuguide, fordi dette åpner for at informantene kan komme med spontane opplysninger. Slike spontane opplysninger kan ligge nærmere informantens oppfatning av fenomenet (Jacobsen 2015, 232).

### **3.10 Fremgangsmåte for dataanalyse**

Etter gjennomføring og transkribering av intervjuene satt vi igjen med en stor mengde datamateriale. Neste steg i undersøkelsen var å analysere dette. Hovedformålet med å analysen er å redusere og organisere datamaterialet (Johannessen, Christoffersen, Tufte 2011, 187). Vi startet med åpen koding av alle intervjuene ved hjelp av forskjellige fargekoder. Videre sammenlignet vi svarene og satte de inn i passende kategorier. Etter dette analyserte vi innholdet slik at vi kunne knytte våre funn opp mot tidligere presentert teori. Hele denne prosessen er beskrevet nærmere i analysedelen.



(Figur 4, basert på Jacobsen 2015, kapittel 10)

### 3.11 Etsiske hensyn

Vi er innforstått med at lønn kan være et sensitivt tema fordi det fort kan føles veldig privat for den det gjelder. Derfor har vi informert alle våre informanter om at de vil forbli anonyme i undersøkelsen, slik at ikke opplysningene de gir oss kan spores tilbake til dem på noe tidspunkt. I tillegg har vi vært tydelige på hvilket formål undersøkelsen har. Informantene som vi har intervjuet har deltatt på frivillig grunnlag, altså har det vært *informert samtykke* (Jacobsen 2015, 47).

Data som gjør det mulig å identifisere enkeltpersoner vil slettes for å opprettholde informantenes anonymitet. I tillegg har vi vektlagt viktigheten av å uttrykke åpenhet om at informantene selv innehar rett til å bestemme mengde- og type informasjon som gis. Dette handler om *forskerens plikt til å respektere informantenes privatliv* (Johannessen, Christoffersen, Tuft 2016, 86). Vi spurte alle våre informanter i forkant av intervjugjennomføring om tillatelse til lydopptak av intervjuene, og samtlige samtykket til dette.

## 4.0 Analyse

### 4.1 Kontekst

Ettersom vi er ute etter å finne ut hvordan menn og kvinner i en mannsdominert bransje og i en kvinnedominert bransje opplever individuelle lønnsforhandlinger, har vi valgt å presentere forskjeller og likheter mellom disse ved å skille mellom funnene i de to ulike kontekstene. På denne måten vil vi lettere kunne sammenligne bransjene, samt undersøke om kjønn har betydning for opplevelsen og utfallet av lønnsforhandlingene de har vært i. Informantene er nummerert ut ifra rekkefølgen på gjennomføring av intervjuene.

#### Kontekst 1

Mannsdominert bransje (IKT-bransjen) med:

- Mannlig informant 1, 2 og 4
- Kvinnelig informant 3 og 5

#### Kontekst 2

Kvinnedominert bransje (frisørbransjen) med:

- Mannlig informant 8 og 9
- Kvinnelig informant 6 og 7

### 4.1.1 Kontekst 1 – mannsdominert bransje

#### 4.1.1.1 Mannlige informanter

Det mest fremtredende likhetstrekket mellom de mannlige informantene i denne konteksten, var at samtlige av de viste tydelige tegn til selvsikkerhet. *"Tøff"*, *"direkte"*, *"selvsikker"* og *"lur"*, er ord informantene i den mannsdominerte bransjen bruker for å beskrive seg selv i en lønnsforhandlingssituasjon, og hvordan de tror den andre parten opplever dem. Eksempelvis nøler ikke informantene med å si at de pleier å legge seg på et høyere lønnsnivå enn det de egentlig forventer å oppnå. Det fremkommer i intervjuene at dette er noe de *"alltid"* eller *"selvfølgelig"* gjør. På spørsmålet om de ville gjort noe annerledes dersom de skulle forhandlet om egen lønn igjen, svarer alle tre nei. Dette fordi de mener at deres måte å



forhandle på fungerer godt, og ønsker derfor ikke å endre på måten de går frem på. Mennene vi intervjuet i denne bransjen har dessuten aldri hatt med seg noen under deres individuelle lønnsforhandlinger, og ingen av de hadde heller ikke foretrukket å ha med seg noen. De er med andre ord tydelige på at de ville forhandlet om sin egen lønn alene med sjefen, istedenfor å for eksempel ha med seg en tillitsvalgt. Dette fordi de føler seg såpass drevne og erfarne i lønnsforhandlinger, slik at de ikke har behov for assistanse. Selv om resultatene informantene har fått når de har forhandlet om egen lønn har variert, kommer det frem at de stort sett er veldig fornøyde med forhandlingene de har fått til. Det skal også nevnes at informantene her har forhandlet om sin egen lønn betydelig flere ganger enn de resterende informantene i begge kontekster. Samtidig ga samtlige uttrykk for at de ikke var like selvsikre de første gangene de var i individuelle lønnsforhandlinger, men at dette er noe som har forbedret seg ettersom de har fått mer erfaring på området.

Da vi stilte spørsmål til de mannlige informantene i IKT-bransjen om de tror kjønn har noe å si for hvordan man forhandler om lønn, kom det frem at de er av den oppfatningen at kvinner opptrer mer forsiktig enn menn, og at de er mer ydmyke. Altså uttrykker de at menn er tøffere i lønnsforhandlinger enn det kvinner er når de skal forhandle om sin egen lønn. Når det gjelder kjønn på den de forhandler med derimot, har ingen av informantene noen preferanser. Det spiller ingen rolle om de forhandler lønnen sin med en mannlig eller kvinnelig overordnet.

#### **4.1.1.2 Kvinnelige informanter**

I likhet med de mannlige informantene, uttrykker begge våre kvinnelige informanter tydelig at de ser på kvinner som mer forsiktige, og menn som mer autoritære og selvsikre i individuelle lønnsforhandlinger. Kvinnelig informant 3 har ikke hatt med seg noen i sine lønnsforhandlinger, i motsetning til informant 5 som har hatt med tillitsvalgt. Begge informantene uttrykker likevel at det er ønskelig å ha med seg noen i forhandlingene som støtte. Sistnevnte påpeker at hun synes det er positivt å ha med seg en tredjeperson som kan argumentere, og som ser situasjonen fra utsiden. I motsetning til de mannlige informantene, har de kvinnelige informantene i denne bransjen kun forhandlet om egen lønn to til tre ganger hver. De har med andre ord ikke like mye erfaring, og det kan dermed være grunn til å anta at dette er en av flere faktorer som kan forklare hvorfor kvinnene opptrer mer forsiktig enn menn. Dette fordi samtlige av mennene i samme bransje følte seg redde og usikre under deres første individuelle forhandlinger, men har blitt mer selvsikre etter hvert som de har fått mer

erfaring.

Når det gjelder den andre parten, ville informant 3 foretrukket å forhandle med en mann da hun har opplevd at kvinner kan være en vanskeligere forhandlingsmotpart. Informant 5 oppgir ingen preferanse for kjønn, men antyder at hun hadde blitt mer forsiktig i lønnsforhandlingene dersom hun hadde forhandlet mot en mann. Dette fordi hun mener menn er mer autoritære enn kvinner, og at hun dermed blir mer tilbakeholden på grunnlag av dette.

Begge de kvinnelige informantene sier de ville gjort noe annerledes neste gang de skulle forhandlet om egen lønn, i motsetning til de mannlige informantene der ingen av de ville gjort noe annerledes. Både kvinnelig informant 3 og 5 mener de også la seg på et høyere lønnsnivå enn det de forventet å oppnå da de forhandlet, men informant 3 påpeker at hun likevel *”solgte seg inn for billig”*. Hun har også blitt misfornøyd med utfallet av lønnsforhandlingene hun har vært i, og informant 5 har blitt både fornøyd og misfornøyd.

## **4.1.2 Kontekst 2 – kvinnedominert bransje**

### **4.1.2.1 Mannlige informanter**

Både mannlig informant 8 og 9 forteller at de har forhandlet om egen lønn én gang, mot en mannlig motpart. I intervjuene kommer det frem at ingen av informantene i denne bransjen tror at den andre parten opplevde de som selvsikre under lønnsforhandlingene. Ingen av de hadde med seg noen da de forhandlet. Informant 8 ville heller ikke ønsket å ha med seg noen, men informant 9 påpeker at han hadde foretrukket å ha med seg en tillitsvalgt dersom han skulle forhandlet lønnen sin igjen.

Informant 8 har ingen preferanser for den andre partens kjønn, men informant 9 ville foretrukket å forhandle med en mannlig leder. Sistnevnte informant påpeker ingen grunn for dette, men det kommer frem i intervjuet at han tror kvinnelige ledere kan opptre tøffere enn mannlige ledere. Førstnevnte informant forteller at han ikke la seg på et høyere lønnsnivå enn han forventet å oppnå da han forhandlet, men at han faktisk forventet mer i lønn enn det han fikk. Likevel ble han fornøyd. Sistnevnte informant kan fortelle at han la seg på et litt høyere lønnsnivå enn det han forventet å få, og at han ble fornøyd med utfallet av forhandlingen.

#### **4.1.2.2 Kvinnelige informanter**

Begge de kvinnelige informantene i frisørbransjen uttrykker at de tror kvinner generelt er mer forsiktige når de forhandler om deres egen lønn enn menn. Informant 6 bruker også ordet ”*forsiktig*” for å beskrive seg selv i en lønnsforhandlingssituasjon. Derimot mener informant 7 at hun har opptrådt selvsikkert og aggressivt når hun har forhandlet egen lønn, og beskriver seg selv som mindre forsiktig og mer selvstendig enn andre kvinner. Begge informantene forteller i tillegg at de var forsiktige den første gangen, men at de har endret atferd fra første gang til de mer nylige forhandlingene de har vært i. De har altså gått fra å være beskjedne, til å føle seg mer selvsikre og erfarne. Dette selv om informant 7 kun har forhandlet to ganger, og informant 6 har forhandlet tre ganger.

Informant 6 påpeker at hun ikke har noen preferanser for hvilket kjønn den andre parten har, mens informant 7 foretrekker å forhandle med menn. Dette fordi hun, i likhet med kvinnelig informant 3 og 5 i IKT-bransjen, tror at en kvinne som forhandlingsmotpart kan være enda strengere enn en mann. Ingen av de kvinnelige informantene i den kvinnedominerte bransjen har hatt med seg noen i forhandlingene de har vært i, og ville heller ikke ønsket å ha med seg noen.

Informant 7 forteller at dersom hun skulle forhandlet om sin egen lønn igjen ville hun bedt om enda høyere lønn enn det hun har gjort tidligere, selv om hun til nå har lagt seg på et høyere lønnsnivå enn det hun har forventet å oppnå. Hun har blitt både fornøyd og misfornøyd med utfallet av forhandlingene. Informant 6 derimot, har blitt fornøyd med utfallet av sine forhandlinger, men har aldri lagt seg på et høyere lønnsnivå enn det hun har forventet å oppnå. Hun ville heller ikke gjort noe annerledes dersom hun skulle forhandle om sin egen lønn igjen.

### **4.2 Kategorisering: våre funn**

Til nå har vi transkribert alle intervjuene vi har utført, og sammenlignet bransjene og informantene i henhold til to ulike kontekster. Neste steg i analyseprosessen er å kategorisere datamaterialet vi har samlet inn. Dette er noe vi ser som helt nødvendig for å kunne tolke informasjonen vi har fått, samt å redusere mengden med datainnhold, slik at vi kan fokusere på den informasjonen som er mest relevant for vår oppgave og problemstilling. Vi har valgt en *analyse av meningsinnhold*. Hensikten med dette er å kartlegge diverse mønstre,

sammenhenger, fellestrekk og forskjeller ved datamaterialet (Larsen 2007, 98).

For å gjennomføre kategoriseringen printet vi ut alle de transkriberte intervjuene for å fysisk kunne markere deler av informasjonen som vi fikk fra informantene. Vi brukte ulike fargekoder for å få en oversikt over de forskjellige kategoriene. Etter denne prosessen kom vi frem til følgende kategorier:

#### **4.2.1 Selvsikkerhet**

Selvsikkerhet er et tema som går igjen i flere av intervjuene vi har gjennomført. Selv om ikke alle informantene nevner dette spesifikt, er det mye informasjon som kan knyttes til denne kategorien. Det første som kommer tydelig frem, er at de mannlige informantene i IKT-bransjen (informant 1, 2, 4) gir uttrykk for at de er svært selvsikre i forhandlingssituasjoner. På spørsmålet om hvordan en selv føler at en opptrer under forhandlinger svarer informant 1 at: *“Jeg er veldig direkte, selvsikker da.”* Videre kommer spørsmålet om informantene ville foretrukket å ha med seg noen, for eksempel en tillitsvalgt, under lønnsforhandlingene. Her svarer mannlige informant 1: *“Nei”,* og at: *“Jeg har blitt så drilla på det, og da er det jo bedre å bare banke i bordet på det og sånn blir det.”* Mannlig informant 2 ønsker heller ikke å ha med seg noen under forhandlingene, og begrunner dette med at: *“Det er vel at jeg føler at jeg er dreven på det, så jeg vet hva jeg skal si og hvordan jeg skal gjøre det. Ja, jeg føler meg ganske trygg i lønnsforhandlinger.”* Også mannlige informant 4 beskriver seg selv som selvsikker under forhandlingssituasjoner.

Når informantene snakker om deres opplevde og antatte forskjeller mellom kvinner og menn i slike situasjoner er det også mye snakk om selvsikkerhet. Flere har en antakelse om at menn generelt sett er mer selvsikre enn kvinner under forhandlingene. Kvinnelige informant 3 forteller at: *“En mann er mye tryggere i en sånn situasjon”, “Menn er mye mer selvsikre”* og *“(…) villig til å ta mye større risiko når det gjelder å bytte jobb og kreve.”*

Det mest oppsiktsvekkende funnet under denne kategorien er dog de store bransjeforskjellene. Med utgangspunkt i informantene fra frisørbransjen, mener vi det er grunn til å anta at det i denne bransjen er kvinnene som er mest selvsikre i forhandlingssituasjoner. Kvinnene i denne bransjen deler mange av de samme kjennetegnene som de mannlige informantene fra IKT-bransjen. På spørsmålene om hun ville ønsket å ha med seg noen, og om hvordan hun oppfattet sin egen fremtreden under forhandlingene, svarer kvinnelige informant 7 fra

frisørbransjen: *“Nei, jeg tror ikke det hadde hjulpet meg noe særlig, men jeg er veldig selvstendig av meg, da”*, og *“selvsikker og aggressiv.”* Den andre kvinnelige informant fra denne bransjen (informant 6) kan også fortelle at hun følte seg både *“selvsikker”* og *“erfaren”* sist hun forhandlet om lønn. Hun ville heller ikke foretrukket å ha med seg noen under forhandlingene.

#### **4.2.2 Forsiktighet**

I intervjuene vi har gjennomført går denne kategorien ofte hånd-i-hånd med selvsikkerhet. Grunnen er at informantene snakker om selvsikkerhet og forsiktighet om hverandre ved flere anledninger, og ofte som motsetninger. Når vi snakker med informantene fra IKT-bransjen, er alle til en viss grad enige om at menn er selvsikre, og at kvinner er forsiktige. Mannlig informant 1 forteller at kvinner i snitt er både mer *“ydmyke”* og *“forsiktige”* enn det menn er i slike situasjoner. Mannlig informant 4 forteller også at han tror at kvinner generelt er: *“Litt mer forsiktige.”* Kvinnelig informant 3 tror også at kjønn har noe å si for hvordan en person forhandler om lønn, og forklarer det slik: *“En mann er mye tryggere i en sånn situasjon, går mye tøffere ut og forlanger mer enn det en kvinne gjør. (...) mens vi jenter, vi går inn mye forsiktigere.”* På spørsmålet om hvordan en selv føler at en opptrer under lønnsforhandlingene, svarer kvinnelig informant 5 fra IKT med bare ett ord: *“Forsiktig.”*

Som tidligere nevnt, har kvinnene i denne bransjen forholdsvis forhandlet om lønn mellom to og tre ganger hver. Dette er i stor kontrast til de mannlige informantene fra IKT, som har forhandlet *“fem til seks”*, *“ti”* og *“hundrevis av ganger.”* Samtlige av disse forteller også at deres fremtreden under forhandlinger har endret seg siden første gang de forhandlet, og informant 1 nevner at det ble *“enklere og enklere”* med tiden. Dette kan være noe av grunnen til at de kvinnelige informantene opptrer mer forsiktig enn de mannlige i denne bransjen. Altså at det har med erfaring å gjøre.

Også i denne bransjen er det noen bransjeforskjeller som er verdt å nevne. Vi har bemerket oss at de mannlige informantene i frisørbransjen, i likhet med informant 3 og 5 (kvinner, IKT), opptrer svært forsiktig i forhold til de mannlige informantene i IKT-bransjen. Ingen av disse har forhandlet om lønn mer enn én gang, og begge beskriver at de ikke opptrådte særlig selvsikkert under forhandlingene. Informant 9 (mann, frisør) forteller: *“Jeg tror nok han oppfattet meg som litt usikker, som om jeg prøvde å fremstå som tøffere i trynet enn det jeg var. Jeg tror han kunne forstå at jeg ikke var så tøff i trynet likevel.”* Den andre mannlige

informanten i denne bransjen (informant 8) har en ganske lik oppfatning av egen opptreden: *"Jeg tror egentlig ikke han oppfattet meg som så veldig sikker."* Svarene til de kvinnelige informantene (6 og 7) i denne bransjen, er i større grad varierende. Informant 6 forteller at hun med tiden har blitt mer selvsikker, selv om hun blir litt *"forsiktig og usikker, på en måte."* Som nevnt tidligere, opplever vi informant 7 (kvinne, frisør) som svært selvsikker i forhandlingene. Likevel mener hun at kjønn er av betydning for hvordan en person forhandler om lønn, og forklarer det på følgende måte: *"Ja, jeg tror som regel jenter er litt mer forsiktig, bortsett fra meg da. (...) jeg oppfatter jenter sann av og til, at de ikke vil ta like mye plass."*

### 4.2.3 Verdi

Flere av informantene nevner at verdi er en viktig faktor under lønnsforhandlinger. Når dette nevnes er det ofte snakk om personlig verdi, altså hva en mener en selv kan tilføye bedriften.

Informant 5 (kvinne, IKT) forteller at hun pleier å legge seg på et høyere lønnsnivå enn det hun i praksis forventer å oppnå, og begrunner det på følgende måte: *"For da viser du egentlig hva du mener du er verdt i jobben din. Det er viktig å vise."* Mannlig informant 1 fra IKT-bransjen forklarer det slik: *"Du kan jo ikke bare komme inn og si at du skal ha 100.000 mer i årslønn. 'Hvorfor skal du ha det, min gode venn?' Man må kunne forsvare det."*

I likhet med de to forrige kategoriene, *selvsikkerhet* og *forsiktighet*, finner vi likheter mellom de mannlige informantene fra IKT-bransjen og de kvinnelige informantene fra frisørbransjen. Samtlige av disse informantene (1, 2, 4, 6, 7) forklarer at de selv vet hva de er verdt, og at dette har gjort det lettere for de å oppnå ønsket resultat under forhandlingene.

Ingen av de mannlige informantene i frisørbransjen (8 og 9) adresserer temaet verdi under intervjuene. De kvinnelige informantene fra IKT-bransjen skiller seg fra hverandre i måten de omtaler verdi på. Som tidligere nevnt, forteller informant 5 at hun pleier å legge seg på et høyere nivå enn det hun forventer å oppnå, og dette fordi hun ønsker å vise hva hun er verdt. Kvinnelig informant 3 (IKT) forteller derimot at hun på et tidspunkt vurderte å bytte jobb fordi hun mente hun hadde for dårlige lønnsbetingelser i den daværende jobben. Dette tyder på at også hun har en formening om hva hun er verdt, og hvilket lønnsnivå hun ønsker å ligge på. Likevel sier hun senere i intervjuet at: *"En mann undersøker kanskje mer 'hva er jeg verdt?', og er villig til å ta mye større risiko når det gjelder å bytte jobb og kreve."*

#### 4.2.4 Å ta til takke med det en får

Denne kategorien fremstiller informantenes tanker om det å ta til takke med det en får, og ikke prøve å presse lønnen ytterligere under forhandlinger. Vi tror at dette i stor grad kan knyttes til kategorien om forsiktighet. Informant 1 fra IKT-bransjen oppsummerer et av svarene sine slik: *"Det er kanskje viktigere for menn å tjene mye, mens kvinnen er kanskje litt mer... fornøyd."* Vi opplever at dette er en tankegang som går igjen hos flere informanter. Samme informant (1) antyder også flere ganger at kvinner gjerne tar seg til takke med det de får, og kan fortelle at: *"Jeg ser det gang på gang på gang, at kvinner går ikke og spør etter de ekstra 10.000 altså, som mannen gjør."* På spørsmålet om kjønn, alder og stilling har noen betydning for hvordan en person forhandler om lønn, forteller kvinnelig informant 3 (IKT) at kvinner, inkludert henne selv, har lett for å tenke at de sikkert får det de fortjener, og avslutter med: *"men vi gjør jo ikke det, hvis vi ikke sier ifra."* Videre forteller hun at hun antakeligvis solgte seg inn altfor billig, men at hun *ikke* ble fornøyd med resultatet av forhandlingene.

Også her finner vi noen bransjeforskjeller. I frisørbransjen kan alle informantene (6, 7, 8, 9) fortelle at de ble fornøyd med resultatet av forhandlingene. Informant 8 (mann, frisør) forteller at han ikke la seg på et høyere nivå enn det han forventet å oppnå under forhandlingene, og forklarer: *"Jeg bare ville ha jobben på en måte! Jeg hadde faktisk forventet litt mer lønn enn det jeg fikk. Men da vi var der så tenkte jeg at jeg bare tar det jeg får likevel."* Dette indikerer nok en gang at det finnes flere likhetstrekk mellom kvinner i IKT-bransjen og menn i frisørbransjen. Likevel har også han (mannlig informant 8 fra frisørbransjen) en formening om at kvinner forventer mindre lønn, og derfor automatisk må ta til takke med det de får. Han forklarer videre: *"Jeg tror kvinner forventer mindre. At hun selv forventer mindre, og at det er lettere for arbeidsgiver å tilby mindre. Nettopp fordi de forventer mindre, og det tror jeg dessverre arbeidsgivere er klar over."* Her er det også verdt å nevne at de eneste to informantene som forteller at de *ikke* la seg på et høyere nivå enn de forventet å oppnå, begge ble fornøyd med resultatet (kvinnelig informant 6 og mannlig informant 8 fra frisørbransjen). Dette kan være en indikasjon på at de i kvinnedominerte bransjer har lettere for å ta til takke med det de blir tilbudt.

## 5.0 Drøfting

Videre vil vi knytte teoriene vi tidligere har presentert, opp mot våre egne funn i intervjuene.

### 5.1 Implisitt partiskhet

Som nevnt tidligere, dreier implisitt partiskhet seg om at man har bruddstykker med informasjon om sosiale grupper, og at slik informasjon kan ha en innvirkning på atferden vår mot disse (Banaji og Greenwald 2013, 13). I vår sammenheng, kan dette knyttes opp mot at tre av våre informanter (kvinnelig informant 3 fra IKT-bransjen, kvinnelig informant 7 fra frisørbransjen, og mannlig informant 9 fra frisørbransjen) mener at kvinner må hevde seg når de kommer opp i høyere stillinger. Disse informantene tror at når kvinner kommer opp i sjefsposisjoner må de leve opp til et mannlig ideal, og vil dermed virke mer skremmende i forhandlingsituasjoner. Altså ønsker de å forhandle med menn istedenfor kvinner, basert på de bruddstykkene av informasjon de har om kvinnelige forhandlingsmotparter.

Blant annet forteller kvinnelig informant 3 fra IKT-bransjen at hun tror hun hadde kommet bedre ut av den mest nylige lønnsforhandlingen sin dersom hun hadde forhandlet med to menn istedenfor for en av hvert kjønn. Hun sier videre at: *“Det er ikke bare-bare å være kvinnelig leder, de må være ganske harde, altså ganske klare på hva som er akseptabelt. De har lettere for å kontrollere deg og hva du gjør, ikke gjør, og burde ha gjort, enn det en mann har.”* Her kommer det tydelig frem at hun har et inntrykk av kvinnelige ledere som gjør at det er grunn til å anta at hun ville hatt en annen atferd mot en kvinnelig forhandlingsmotpart, enn mot en mannlig.

Også mannlig informant 9 fra frisørbransjen hadde foretrukket å forhandle med en mannlig motpart på grunnlag av hans lignende antakelse om kvinnelige ledere:

*”Noen ganger kan en kvinne opptre tøffere, faktisk. Jeg tror de som kommer i sånne stillinger må på en måte være ’mer en mann enn en kvinne’ i gåseøyne. Dette fordi jeg tror det ligger et forventningspress til de, rett og slett, fordi det har vært så få kvinnelige ledere på toppnivå. I enkelte saker tror jeg de faktisk må ’gjemme noe av kvinneligheten sin’.”*

Ut ifra dette kan vi også anta at likhetseffekten, som angir at man foretrekker personer som ligner på en selv, ikke alltid er tilfellet. Altså kan denne informasjonen være med på å motbevise likhetseffekten i vårt tilfelle. Dette fordi denne angir at lønnsforskjeller skapes av



at menn gi høyere lønn til menn.

I tillegg kan denne teorien knyttes de tidligere nevnte kategoriene *selvsikkerhet* og *forsiktighet*, fordi det her kommer frem at majoriteten av informantene tror at menn opptrer mer selvsikkert, og at kvinner opptrer mer forsiktig under lønnsforhandlinger.

## **5.2 Kjønnssammensetning under lønnsforhandlinger**

Det viser seg at betydningen av kjønnssammensetning under lønnsforhandlinger i noen tilfeller kan knyttes opp mot implisitt partiskhet, da flere av informantene mener kvinnelige ledere vil være en vanskeligere forhandlingsmotpart enn mannlige ledere. Dette fordi de har en antakelse om kvinnelige ledere som forhandlingsmotpart, basert på bruddstykkene med informasjon informantene har fra før av. Traavik (2008) mener at det er betydningsfullt for utfallet av en lønnsforhandling hvilke kjønn som forhandler mot hverandre. Vi ser også at noen av våre informanter har en preferanse for hvilket kjønn de forhandler med.

Seks av våre ni informanter oppgir at de har ingen preferanse for kjønn på motparten, men av disse viser tre av de at de har en formening om kjønn likevel. Mannlig informant 1 fra IKT-bransjen tror det er lettere for en mann å argumentere mot en mann, kontra en kvinne.

Mannlig informant 2 fra samme bransje mener derimot at kvinner i den situasjonen kan være mer sympatiske. Kvinnelig informant 5 fra denne bransjen uttrykker at hun selv ville opptrådt mer forsiktig i en lønnsforhandlingssituasjon med en mann. Samtidig finner vi at de resterende tre informantene (kvinnelig informant 3 fra IKT-bransjen, kvinnelig informant 7 og mannlig informant 9 fra frisørbransjen) ville foretrukket å forhandle med en mann. Ut ifra dette ser vi at det kun er én av våre informanter som eksplisitt uttrykker at han hadde foretrukket å forhandle med samme kjønn. Denne informasjonen taler for at likhetseffekten ikke gjør seg gjeldende i vårt tilfelle.

Av informantene i IKT-bransjen, kan to menn og én kvinne fortelle at de har forhandlet med både kvinner og menn. De resterende to, en kvinne og en mann, har bare forhandlet med menn. Den eneste som forteller oss at hun har en preferanse for hvem hun helst ville forhandlet med, er informant 3 (kvinnelig informant fra IKT-bransjen), som helst ville forhandlet med en mann, og tror at resultatet hadde blitt bedre dersom hun hadde gjort dette: *"Hvis jeg hadde fått han på gli, så hadde jeg fått mer i lønn, enn om hun var der. Det tror jeg!"*.

I frisørbransjen er det kun kvinnelig informant 6 som har forhandlet med både kvinner og menn. To av informantene, én kvinne og én mann, forteller at de ikke har noen preferanser for hvem de helst ville forhandlet med. De resterende to informantene, også en kvinne og en mann, forteller at de ville foretrukket å forhandle med en mann. Begge disse mener at kvinner må hevde seg når de kommer opp i høye stillinger. Kvinnelig informant 7 fra denne bransjen uttrykker dette slik: *”Dersom det er en kvinne mot en kvinne, ser jeg for meg at den som er sjefen her, kanskje skal markere seg litt mer, altså at det ville vært vanskeligere for meg å forhandle med en kvinne istedenfor en mann.”*. Videre forteller hun at:

*”Jenter som kommer opp og får en sjefsposisjon, de tror jeg i hvert fall ikke er forsiktige. Jeg tror de er ekstra strenge og bestemte. Til og med strengere enn det en mann kan være. Kanskje fordi de må hevde sin kvinneverole i sjefsposisjonen.”*

### **5.3 Stereotypitrusse**

Som nevnt, går stereotypitrusse ut på at kvinner vil forhandle dårligere enn menn dersom de føler seg truet av en stereotypi som omhandler seg selv (Fine 2010, 30). Una Gustafsson mener at kvinner gjør seg dårligere ved å tenke på disse stereotypiene under lønnsforhandlinger (2008, 52). Under intervjuene var det flere av informantene som adresserte dette, og dette i begge bransjer. I følge våre analyser kommer det tydelig frem at det finnes stereotypier om at kvinner mer forsiktige under forhandlinger. Basert på dette, i tillegg til selve teorien om en stereotypitrusse, er det grunn til å anta at dette kan ha hatt en innvirkning på hvordan de kvinnelige informantene har forhandlet om lønn.

Under intervjuene har vi også fått svar som vi mener kan knyttes direkte opp mot denne teorien. Kvinnelig informant 6 fra frisørbransjen forteller at: *”Når det gjelder frisørfaget, er jo menn veldig populære. Og jeg tror at de kan komme med litt mer selvtillit i lønnsforhandlinger fordi veldig mange kunder liker å ha en mannlig frisør. Hvorfor vet jeg ikke.”* Ved denne uttalelsen erkjenner hun at kvinner kanskje er mindre selvsikre under forhandlinger, men at hun egentlig ikke vet hvorfor. Dette tolker vi som en klar stereotypitrusse.

Det som også går igjen hos flere av informantene er tradisjonelle kjønnsroller, og hvordan disse virker inn på lønnsforhandlinger og lønnsnivå. Mannlig informant 9 fra frisørbransjen tror at kvinner stiller svakere under lønnsforhandlinger, og forklarer det på følgende måte:

*” Hvis det er snakk om hvordan menn forhandler om sin lønn, og hvordan kvinner forhandler om sin lønn, så tror jeg dessverre kvinner stiller svakere. Jeg tror de har færre kort å slå i bordet med, og de blir gravide, de skal være hjemme med barn.. Det er en del sånne ting som gjør at de stiller litt svakere, er jeg redd for.”*

Kvinnelig informant 6 fra frisørbransjen har en noe lignende oppfatning av kjønnsroller og forhandlinger, og på spørsmålet om hun tror at lønnsforhandlinger kan være med å forklare lønnsforskjellene mellom kvinner og menn svarer hun: *”Ja, det tror jeg selvfølgelig. Jeg tror rett og slett at det henger igjen i det gamle rollemønsteret egentlig, og så tror jeg menn er tøffere i lønnsforhandlinger slik at de får bedre resultater.”*

Før vi gikk i gang med intervjuene hadde vi en antakelse om at kvinner ville være mindre selvsikre enn menn under forhandlinger, og dette på grunn av stereotypitrusselfen. Det viste seg imidlertid at det fantes store bransjeforskjeller. Under *Kategorisering* kommer det frem at de kvinnelige informantene fra IKT-bransjen deler flere felles kjennetegn med de mannlige informantene fra frisørbransjen. Vi mener den største likheten her er at disse opptrer relativt forsiktig under lønnsforhandlinger, sammenlignet med de andre informantene fra begge bransjer. Vi finner også at de kvinnelige informantene fra frisørbransjen, sammenlignet med de kvinnelige informantene fra IKT-bransjen, i mye større grad opptrer selvsikkert og bestemt under forhandlingene, selv om det er noe variasjon i begge bransjer.

Una Gustafsson skriver videre i sin doktoravhandling at dersom stereotypiene om kjønn og forhandlinger endres, slik at disse ikke antyder at et kjønn er overlegent det andre, vil det være grunn til å anta at vi vil se et skift i hvordan kvinner forhandler om lønn (2008, 52). Basert på vår analyse og våre funn, mener vi at det er grunn til å anta at våre kvinnelige informanter fra frisørbransjen ikke har latt seg påvirke av stereotypitrusselfen i like stor grad som våre kvinnelige informanter fra den mannsdominerte bransjen. Det at kvinner i frisørbransjen oppleves som mer selvsikre i forhandlingssituasjoner, kan være med på å bekrefte Gustafssons teori om at dersom stereotypiene endres, vil man også se et skift i hvordan kvinner opptrer under lønnsforhandlinger.

Informanten som etter vår mening adresserer dette temaet mest direkte, er kvinnelig informant 3 fra IKT-bransjen. På spørsmålet om hun ville gjort noe annerledes dersom hun skulle forhandlet om lønn igjen, svarer hun: *”Jeg ville gått hardere ut. Jeg ville vært mer mann, rett*

og slett. Jeg tror det er en måte å si det på, jeg ville vært mer mann og bare: 'Jeg er verdt så mye, og hvis ikke så går jeg et annet sted!', men jeg sa jo aldri det." Videre antyder hun at hun angrer på at hun ikke gikk inn i forhandlingene med en slik fremgangsmåte, men drøfter om hun tror dette ville vært lønnsomt eller ikke:

*" Det var kanskje litt dumt. Men, også hadde jeg kanskje fått beskjed om at: 'Det er greit, det er det du får.' Da har man jo ikke noe annet valg enn å slutte. Da har man jo sagt det. Så det er jo en risiko. Og jeg tror jo også at jenter løper større risiko med å si sånn, for jeg tror at en mann vurderes som mer uerstattelig enn en dame. Jeg skjønner ikke hvorfor jeg sier akkurat det her, for det har jeg egentlig ikke tenkt på, men jeg tror det. 'Nei damer, de kan vi erstatte. Får inn ei ny ei vet du, det går fint!' Men en mann, som gjør seg mer sett i bedriften kanskje, tar større roller, og vil verdsettes mer som en som er uerstattelig. Og da har du det med at det er ikke så mange jenter som er villig til å ta lederstillinger, og ofre, og her kommer familien inn, her kommer alt det tradisjonelle."*

Med disse to kommentarene viser hun tydelig at det finnes en stereotypitrusel som påvirker henne personlig. Dette kommer frem både ved at hun mener at menn generelt sett er mer selvsikre i forhandlinger, og at hun mener at kvinner blir sett på som enklere å erstatte. Vi tolker dette som at hun mener at menn blir mer verdsatte enn kvinner i bedriften. I tillegg adresserer hun temaet *familie og tradisjonelle kjønnsroller* som en faktor som kan spille negativt inn for kvinners mulighet til å komme godt ut av forhandlinger.

#### **5.4 Sosial identitetsteori og prinsippet om likhet**

Sosial identitetsteori anfører som nevnt at menn vil anta at menn er bedre enn kvinner, og at kvinner vil anta at kvinner er bedre enn menn (Ridgeway 2011, 45). Teorien hevder dermed at på grunnlag av at det eksisterer flere mannlige ledere i norsk næringsliv, vil disse sannsynligvis tildele flere ressurser til menn enn til kvinner dersom de får mulighet. Som vi har sett, finner vi ikke at kjønn på forhandlingsmotpart har noen markant betydning for informantene våre. Likevel kommer det frem at våre to mannlige informanter fra frisørbransjen (informant 8 og 9) begge har forhandlet med en mannlig motpart og blitt fornøyd med utfallet av den. Det samme gjelder mannlig informant 4 fra IKT-bransjen. Dette kan bety at de mannlige lederne disse informantene har forhandlet sin egen lønn med, har favorisert de mannlige informantene på bakgrunn av at de har samme kjønn, men dette kan vi

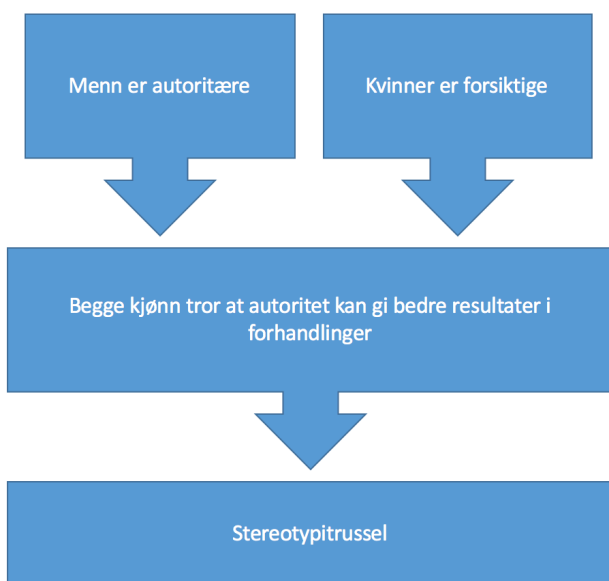
ikke si noe om basert på våre funn.

Likevel kommer det frem at også kvinnelig informant 7 fra frisørbransjen har blitt fornøyd med utfallet når hun har forhandlet med en mannlig motpart. Dette samsvarer med kvinnelig informant 3 fra IKT-bransjen, som sier: *”Hvis det var to menn, så tror jeg faktisk at jeg hadde kommet bedre ut av det enn det jeg gjorde. Så jeg tror det er min kvinnelige teamleder som holder det nede. Uten at jeg vet det, men det tror jeg.”* Hun forteller også at hun ble misfornøyd med resultatet av lønnsforhandlingen. Med denne informasjonen kan vi tolke at teorien om at kvinner vil favorisere kvinner over menn, ikke stemmer overens med våre funn. Likevel nevner samme informant at hun tror en mann ansatt i hennes stilling ville fått høyere lønn enn henne selv fordi hun er kvinne. Resultatene har variert i større grad hos våre fem resterende informanter fra begge bransjer. Uavhengig om de har forhandlet med en mannlig eller kvinnelig motpart, finner vi at de både har blitt fornøyd og misfornøyd med utfallet når de har forhandlet om sin egen lønn.

Disse opplysningene gir oss heller ikke grunnlag for å kunne anta at prinsippet om likhet gjør seg gjeldende hos informantene vi har undersøkt. Likhetseffekten angir som nevnt at man vil være mer tilbøyelig til å godta forespørsler fra personer som deler likhetstrekk med en selv (Cialdini 2011, 231). Dette vil i så fall føre til at menn vil ha en fordel under forhandlinger, da de fleste ledere i norsk næringsliv er menn, og dermed også vil favorisere andre menn. Våre funn tilsier altså at dette ikke er tilfellet hos våre informanter.

## **5.5 Autoritet**

På spørsmålet om kvinnelig informant 5 fra IKT-bransjen tror det hadde noen betydning for utfallet av lønnsforhandlingen hun var i at den andre parten var en mann, svarer hun: *”Det har kanskje noe med at du blir litt mer sånn... en mann er oftere litt mer autoritær i sin væremåte. At du selv kanskje blir litt mer forsiktig.”* Det kommer tydelig frem blant flere av informantene våre at de mener at menn er mer autoritære enn kvinner, og at kvinner er mer forsiktige. Samtidig gir flertallet også uttrykk for at de mener at autoritet er en faktor som kan gi bedre resultater i forhandlinger. Vi mener det er grunn til å anta at stereotypitrusselfen vil forsterkes blant kvinner dersom dette er en stereotypi som går igjen. Dette er grafisk fremstilt i figur 5.



(Figur 5)

Som våre funn tilsier, skulle flere av våre kvinnelige informanter ønske de turte å være ”*mer mann*” når de forhandler om egen lønn. Ørjasæter (2016, 34) knytter autoritet opp mot det at menn ofte skriker høyest etter mer lønn, og ut ifra våre funn i studien tolker vi det som at en slik autoritær væremåte blir sett på som en positiv attributt.

Vi har ikke nøyaktige tall på hvilken lønn våre informanter hadde i forkant av lønnsforhandlingene sine, hva de spurte etter, og hva de fikk som resultat. Dette fordi vi anså slike type spørsmål som for sensitive og personlige, samtidig som informantene muligens kunne gitt oss usanne opplysninger. Vi spurte derfor kun etter om de la seg på et høyere lønnsnivå enn det de forventet å oppnå i lønnsforhandlingene, og om de ble fornøyde eller misfornøyde med utfallet.

Av våre informanter var det to menn fra IKT-bransjen som kunne fortelle at de hadde lagt seg på et høyere lønnsnivå, og blitt fornøyd med resultatet (mannlig informant 1 og 4). Dette var også tilfellet for mannlig informant 9 fra frisørbransjen. Det kan nevnes at sistnevnte påpeker at han kun la seg *litt* høyere. Vi finner også at kvinnelig informant 7 fra frisørbransjen i likhet med de nevnte informantene la seg på et enda høyere nivå enn det hun forventet å oppnå, og at hun ble fornøyd med utfallet. Disse informantene, med unntak av mannlig informant 9 fra frisørbransjen, er dessuten informanter som har fortalt at de er selvsikre i lønnsforhandlinger. Kvinnelig informant 3 fra IKT-bransjen derimot, forteller at hun la seg på et høyere

lønnsnivå, men at hun ble misfornøyd med utfallet av lønnsforhandlingen. Hun opptrådte også forsiktig under lønnsforhandlingen. Dette kan gi oss en indikasjon på at en autoritær væremåte kan være fordelaktig i lønnsforhandlings situasjoner, og at menn muligens kan bli sett på som mer autoritære enn kvinner. Dette beskriver ”pondus-effekten”, som går ut på at menn nærmest automatisk kan bli lønnet høyere enn kvinner, og at dette resulterer i ubevisst diskriminering (Ørjasæter 2016, 34).

## 6.0 Konklusjon

Denne studien har hatt til hensikt å undersøke om menn og kvinners fremtreden under individuelle lønnsforhandlinger skiller seg fra hverandre, og hvorvidt dette kan fortelle oss noe om hvorfor det eksisterer lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i det private næringsliv i dag. Vi mener at vi har kommet frem til flere interessante funn.

Det kommer tydelig frem at våre kvinnelige og mannlige informanter fra begge bransjer er av den oppfatning at kvinner generelt sett er atskillig mer forsiktige enn menn i lønnsforhandlinger, og at kvinner tar til takke med det de får i større grad enn menn. Det samme gjelder oppfatningen av at menn er mer selvsikre i samme situasjon.

Vårt mest oppsiktsvekkende funn er dog de store bransjeforskjellene når det gjelder fremtreden under individuelle lønnsforhandlinger. Våre kvinnelige informanter fra IKT-bransjen viser tegn til at de er forsiktige i individuelle lønnsforhandlinger, mens våre mannlige informanter fra samme bransje er de som er mest selvsikre når de forhandler om egen lønn av alle våre informanter i begge bransjer. I den kvinnedominerte frisørbransjen derimot, fant vi at våre mannlige informanter herfra deler likhetstrekk med våre kvinnelige informanter fra IKT-bransjen. Eksempelvis viser våre funn at våre mannlige og kvinnelige informanter herfra viser tegn til at de har tatt til takke med det de har blitt tilbudt, i stor kontrast spesielt til de mannlige informantene fra IKT-bransjen som har lagt seg på et betydelig høyere lønnsnivå når de har forhandlet om egen lønn. I tillegg fant vi at våre kvinnelige informanter fra frisørbransjen deler likhetstrekk med våre mannlige informanter fra IKT-bransjen. Blant annet har disse informantene påpekt at de vet hva de er verdt, og tror at dette kan ha vært en bidragsyter til at de har fått bedre resultater i sine lønnsforhandlinger.

Dette gir oss grunn til å anta at menn og kvinner har ulik fremtreden under individuelle lønnsforhandlinger, men at fremtreden avhenger av kontekst. Våre funn tilsier med andre ord at kvinner er mer forsiktige når de forhandler om egen lønn når de befinner seg i en mannsdominert kontekst, men at kvinner i en kvinnedominert kontekst opptrer mer selvsikkert. I samsvar med dette, viser vår studie altså at menn som befinner seg i en mannsdominert kontekst vil være selvsikre under individuelle lønnsforhandlinger, men at menn i en kvinnedominert kontekst opptrer mer forsiktig.



Våre mannlige informanter fra IKT-bransjen har forhandlet om egen lønn betydelig flere ganger enn våre resterende informanter. Som nevnt opptrer de også mest selvsikkert av alle i vår studie under individuelle lønnsforhandlings situasjoner. Våre resterende informanter har ikke forhandlet på langt nær like ofte som disse, og viser ikke tegn til selvsikkerhet i like stor grad. Det er dermed rimelig å anta at erfaring kan ha stor betydning for fremtreden. Dette underbygges ved at flere av informantene våre påpeker at de var mer forsiktige i deres første individuelle lønnsforhandlinger, men at deres fremtreden har blitt mer selvsikker fra gang til gang. Våre funn peker i retning av at kvinnene i IKT-bransjen og mennene i frisørbransjen spesielt er mer forsiktige i lønnsforhandlinger fordi de har forhandlet om egen lønn på mye sjeldnere basis.

Et annet funn fra vår studie er at flere av både våre kvinnelige og mannlige informanter tror kvinner i en lederposisjon må hevde seg, og at de med dette fremstår som en mindre attraktiv forhandlingsmotpart enn menn. Altså er en mannlige forhandlingsmotpart mer ønskelig hos våre informanter samlet sett. Samtidig finner vi heller ikke støtte for at mannlige ledere gir høyere lønn til menn enn til kvinner.

I denne studien finner vi at autoritet anses som en positiv attributt når man skal forhandle om egen lønn. Våre funn gir en svak indikasjon på at våre mannlige informanter i denne undersøkelsen betraktes som mer autoritære enn våre kvinnelige informanter. Ut ifra analysen tolker vi at våre kvinnelige informanter skulle ønske de fremstod som mer autoritære og at de turte å kreve høyere lønn, men at stereotypitrusselfen hindrer dem i dette. Dette kan dermed ha en innvirkning på hvordan de forhandler om lønn.

Vi konkluderer med at fremtreden kan være med på å forklare lønnsforskjeller knyttet til kjønn i privat sektor. Dette kommer spesielt frem i den mannsdominerte bransjen. Her tror vi at stereotyper om kvinner kan ha gitt utslag for at våre kvinnelige informanter i denne bransjen ikke har spurt om høyere lønn enn det de har gjort, og at de heller har tatt til takke med det de har fått. Vi mener at forsiktig fremtreden hos kvinner under individuelle lønnsforhandlinger i en mannsdominert kontekst, kan føre til at kvinner rett og slett får mindre. Våre mannlige informanter i denne bransjen derimot, har krevd mer og vært betydelig mer selvsikre i sin fremtreden. Dette har ført til at de stort sett har blitt fornøyd med sine resultater. Ettersom privat sektor består av mange mannsdominerte bedrifter og bransjer, kan dette dermed være en grunn til at vi finner store lønnsforskjeller i denne sektoren.

## 7.0 Potensielle feilkilder

Som tidligere nevnt, ser vi noen svakheter ved metoden vi har brukt. En slik tilnærming til datainnsamling kan føre til flere feilkilder, for eksempel forskereffekt og konteksteffekt. For å unngå dette har vi under alle intervjuer prøvd å ikke stille ledende spørsmål eller vinkle samtalen i en viss retning. I tillegg har vi fokusert på å opptre profesjonelt i møte med informantene, slik at også disse ville føle seg trygge på at vi ville behandle informasjonen de delte med oss så objektivt som mulig. I ettertid har vi sammen gått gjennom hvert punkt i analysen for å se om denne stemmer overens med hvordan vi begge tolket informantenes svar. Det er likevel mulig at spørsmålene vi har stilt kan ha blitt sett på som ledende, da flere av disse omhandlet tematikken rundt kjønn og lønnsforskjeller. Alle intervjuobjektene våre har vært eldre enn oss, og noen er i relativt høye stillinger. Dette kan ha ført til at vi som intervjuere har oppfattet disse som autoritære, og av den grunn tolket svarene deres mindre kritisk.

Det at vi kun hadde ni informanter kan anses som en svakhet ved undersøkelsen, da dette ikke gir grunnlag for å kunne generalisere funnene våre. Vi ønsker å presisere at våre funn ikke skal leses eller tolkes som en objektiv sannhet om hvordan kvinner og menn opptrer under lønnsforhandlinger, men heller gi et innblikk i hvordan en slik situasjon kan oppleves av mennesker med forskjellig erfaring og bakgrunn.

I starten av undersøkelsen utarbeidet vi en tidsplan med alle tidsfrister som skulle overholdes gjennom prosjektet. Underveis fikk vi erfare at det var mer utfordrende enn forventet å forholde seg til disse. Vi brukte blant annet et par uker ekstra på å finne informanter. Vi ser likevel ikke på dette som en betydelig feilkilde, da vi fortsatt hadde rikelig med tid til å gjennomføre intervjuer og å analysere disse.

### 7.1 Videre forskning

Vi håper at vår studie kan være grunnlag for, eller i alle fall inspirasjon til, videre forskning på temaet. Til nå har vi undersøkt ni informanter fra to forskjellige bransjer. Til videre forskning vil vi anbefale å inkludere flere mennesker fra disse bransjene, gjerne også flere bransjer. Dette for å ha bedre grunnlag for å kunne generalisere funn. Vi har funnet at de mannsdominerte- og kvinnedominerte bransjene vi har undersøkt, skiller seg fra hverandre på

flere måter. Videre ville det vært interessant å også inkludere de mer likestilte og mangfoldige bransjene eller bedriftene.

Et annet funn vi har gjort, er at våre kvinnelige informanter har forhandlet lønn vesentlig færre ganger enn flere av de mannlige informantene. De mannlige informantene kan også fortelle at de har blitt tryggere på seg selv, og at det har blitt enklere å forhandle etter å ha gjort det flere ganger. Dette kan tyde på at antall ganger man har vært i lønnsforhandlinger vil kunne være av betydning for utfallet, og at dette kan være med på å forklare forskjellene mellom kvinner og menn sin fremtreden i slike situasjoner. Vi vil oppfordre til å selektivt velge ut kvinner og menn som har forhandlet om lønn flere ganger, da vi tror at dette vil gi et bedre grunnlag for å kunne si noe om forskjellene mellom kvinner og menn. I tillegg vil vi anbefale å kombinere kvalitative og kvantitative undersøker, ved for eksempel å utforme en spørreundersøkelse basert på funnene fra den kvalitative delen.

## 8.0 Litteraturliste

- Bakken, Frøydis. 2009. *Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet i Norge*. NAV: Arbeid og Velferd nr 4
- Banaji, Mahzarin og Anthony Greenwald. 2013. *Blindspot: Hidden Biases of Good People*. New York: Delacorte Press
- Berg, Bruce og Howard Lune. 2014. *Qualitative Research Methods for the Social Sciences*. 8. utg. Pearson Education
- Cialdini, Robert B. 2011. *Påvirkning: teori og praksis*. 2. utg. Oslo: Abstrakt Forlag AS
- Dey, Ian. 2013. *Qualitative Data and Analysis*. London: Routledge
- Enger, Anne m.fl. 2008. *NOU. Kjønn og lønn: Fakta, analyser og virkemidler for likelønn*. Oslo: 07 Gruppen AS
- Fine, Cordelia. 2010. *Delusions of Gender: Backwards and in High Heels*. New York: W.W Norton & Co
- Golbeck, Amanda L., Arlene Ash, Mary Gray, Marcia Gumpertz, Nicholas P. Jewell, Jon R Kettenring, Judith D. Singer, Yulia R. Gel. 2016. *A conversation about implicit bias*. IOS Press
- Gustafsson, Una. 2008. *Why Women Ask for Less Salary than Men: Mediation of Stereotype Threat in Salary Negotiations*. Doktoravhandling, Lund University.
- Grennes, Tor. 2001. *Innføring i vitenskapsteori og metode*. Oslo: Universitetsforlaget
- Gripsrud, Geir, Ulf Henning Olsson og Ragnhild Silkoset. 2010. *Metode og dataanalyse*. 2.utg. Kristiansand: Høyskoleforlaget
- Jacobsen, Dag Ingvar. 2015. *Hvordan gjennomføre undersøkelser?* 3. utg. Oslo: Cappelen Damm Akademisk
- Johannessen, Asbjørn, Line Christoffersen og Per Arne Tufte. 2011. *Forskningsmetode for økonomisk-administrative fag*. 3. utg. Oslo: Abstrakt Forlag
- Johannessen, Asbjørn, Line Christoffersen og Per Arne Tufte. 2016. *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode*. 5. utg. Oslo: Abstrakt forlag
- Larsen, Ann Kristin. 2007. *En enklere metode: Veiledning i samfunnsvitenskapelig forskningsmetode*. 1. utg. Bergen: Fagbokforlaget
- Rognes, Jørn K. 2013. *Forhandlinger*. 3. utg. Oslo: Universitetsforlaget
- Ridgeway, Cecilia L. 2009. *Gender and Society: Framed Before We Know It, How Gender Shapes Social Relations*. Stanford University: ResearchGate

Ridgeway, Cecilia L. 2011. *Framed by Gender: How Gender Inequality Persists in the Modern World*. New York: Oxford University Press

Skorstad, Espen. 2014. *Rett person på rett plass*. 1. utg. Oslo: Gyldendal Akademisk

SSB. Statistisk sentralbyrå. Lønn, alle ansatte. Lesedato: 27. januar 2017.  
<https://www.ssb.no/statistikkbanken/SelectTable/hovedtabellHjem.asp?KortNavnWeb=lonnansatt&CMSSubjectArea=arbeid-og-lonn&StatVariant=&PLanguage=0&checked=true>

SSB. Statistisk sentralbyrå. Lønnstakere. Lesedato: 20 april 2017.  
<https://www.ssb.no/statistikkbanken/SelectVarVal/Define.asp?MainTable=LonnstakerKjYrke&KortNavnWeb=regsys&PLanguage=0&checked=true>

Tjora, Aksel. 2012. *Kvalitative forskningsmetoder i praksis*. 2. utg. Oslo: Gyldendal Akademisk

Traavik, Laura E. M. 2008. *Equality in the North? Gender and Negotiations in Norway*. Oslo: BI, Norwegian School of Management

West, Candace og Don H. Zimmermann. 2002. *Doing Gender*. New York: Routledge

Ørjasæter, Elin m.fl. 2016. *Arbeidsrett for ledere*. 2. utg. Bergen: Fagbokforlaget

## Vedlegg 1: Intervjuguide

### For å kartlegge:

1. Kjønn
2. Alder
3. Stillingstittel
4. Hva er dine daglige oppgaver i bedriften?
5. Er det flest unge eller eldre i din bedrift? (Unge: yngre enn 35, eldre: over 35).
6. Er det flest menn eller kvinner i din bedrift?

### Undersøke informantens forhold til lønnsforhandlinger:

7. Når var du sist i en lønnsforhandlingssituasjon?
8. Hvor ofte har du vært i lønnsforhandlinger?
  9. Hvilken rolle har du hatt under disse forhandlingene?

### Om de har fått hjelp/støtte fra en tredjepart når de har forhandlet. Kan mulig si noe om grad av selvstendighet:

10. Har du hatt med deg noen andre under forhandlingene?
  11. Evt. hvilken rolle hadde han/hun/de under forhandlingene?
12. Ville du foretrukket å ha med deg noen dersom du skulle forhandlet om egen lønn igjen?

### For å kartlegge opplevde forskjeller mellom kvinner og menn:

13. Hvordan føler du selv at du opptrådte under lønnsforhandlingene?
  14. Dersom du har vært i flere lønnsforhandlinger, har din fremtreden endret seg fra gang til gang? Eventuelt hvordan?

### Informantens forhold til forhandlingsmotpart. Avhenger dette av kjønnssammensetning?:

15. Hvordan oppfattet du den andre parten?
  16. Var den andre parten jevngammel, eldre eller yngre enn deg selv?
    17. Tror du dette hadde noen betydning for utfallet?
    18. Hadde du foretrukket å forhandle med en jevngammel, eldre eller yngre

enn deg selv?

19. Var den andre parten mann eller kvinne?
20. Tror du dette hadde noen betydning for utfallet?
21. Hadde du foretrukket å forhandle med en mann eller en kvinne?
22. Hvordan tror du den andre parten oppfattet deg da dere forhandlet?

**For å undersøke om forskjellige typer mennesker forhandler på ulikt vis:**

23. Generelt sett, tror du at kjønn har noe å si for hvordan en person forhandler om lønn? Eventuelt hvordan?
24. Hva med alder?
25. Hva med stilling?

**Om kjønn er av betydning for om man faktisk ønsker å forhandle om lønn:**

26. Tror du kjønn har noe å si for om man faktisk velger å forhandle egen lønn?
27. Hva med alder?
28. Hva med stilling?

**For å finne ut om menn skriker høyere enn kvinner i lønnsforhandlinger. Spørsmål relatert til "pondus-faktoren":**

29. I starten av forhandlingen, la du deg på et høyere lønnsnivå enn det du forventet å oppnå?
30. Eventuelt hvorfor?
31. Ble du fornøyd eller misfornøyd med resultatet tilslutt?

**Om informantene er fornøyd med måten de har forhandlet på, eller om de ville endret fremgangsmåte. For å se om vi får ulike svar fra kvinner og menn:**

32. Ville du gjort noe annerledes dersom du skulle forhandlet om lønn igjen?

## Vedlegg 2: Transkribert intervju

### **Kvinnelig informant 7 fra frisørbransjen**

**Hva er din alder?**

33.

**Stillingstittel?**

Daglig leder.

**Hva er dine daglige oppgaver i bedriften?**

Å ta kunder, og få de ansatte til å gjøre det beste ut av dagen.

**Er det flest unge eller eldre i din bedrift? Og da klassifiserer vi unge som under 35 år og eldre som over 35 år.**

Da er det flest unge.

**Er det flest menn eller kvinner?**

Kvinner. Vi får en mann til neste uke, men det er den eneste.

**Når var du sist i en lønnsforhandlingssituasjon?**

Det er vel tre år siden.

**Hvor ofte har du vært i lønnsforhandlinger?**

To ganger, tror jeg.

**Hvilken rolle har du hatt under disse forhandlingene?**

Da har jeg forhandlet om min egen lønn.

**Har du hatt med deg noen under disse forhandlingene?**

Nei, da har jeg vært alene.

**Hadde du foretrukket å ha med deg noen?**

Nei, jeg tror ikke det hadde hjulpet meg noe særlig. Men jeg er veldig selvstendig av meg, da.



### **Hvordan føler du at du selv opptrådte under disse forhandlingene?**

Selvsikker og aggressiv, vil jeg si. I hvert fall den andre gangen! Første gang var jeg litt mer forsiktig og mer takknemlig for det jeg fikk, men når jeg hadde vært her en stund og forstod hva jeg gjorde og hva jobben min var verdt, kunne jeg være litt mer ”cocky”.

### **Hvordan oppfattet du den andre parten du forhandlet med?**

Nervøs. Redd for at jeg skulle slutte.

### **Var den andre parten jevngammel, eldre eller yngre enn deg selv?**

Eldre.

### **Tror du det hadde noen betydning for utfallet?**

Ja, kanskje på grunn av erfaringen. Fordi han visste også hva jeg var verdt. Hadde det vært en yngre person, ville han eller hun kanskje ikke visst hva jeg var verdt og vært litt mer sånn ”jaja, whatever, bare slutt da”.

### **Var den andre parten mann eller kvinne?**

Mann begge gangene.

### **Tror du det har hatt noen betydning for utfallet? At du forhandlet med en mann istedenfor en kvinne?**

Ja, kanskje. Dersom det er en kvinne mot en kvinne, ser jeg for meg at den som er sjefen her kanskje skal markere seg litt mer. Altså, at det ville vært vanskeligere for meg å forhandle med en kvinne istedenfor en mann.

### **Har du noen preferanser for om du ville forhandlet med en mann eller en kvinne?**

Jeg hadde heller forhandlet med en mann. Men dette tror jeg også har noe å si med hvordan man er som person. Jeg er veldig direkte, og det er ikke alle som kan takle det.

### **Hvordan tror du den andre parten oppfattet deg da dere forhandlet?**

Streng, men rettfærdig.

### **Generelt sett, tror du kjønn har noe å si for hvordan en person forhandler om lønn?**

Ja, jeg tror som regel jenter er litt mer forsiktig. Bortsett fra meg, da (ler). Nei da, men jeg tror kjønn har litt å si. I hvert fall yngre jenter, kan jeg tenke meg. Jeg oppfatter jenter sånn av og til, at de ikke vil ta like mye plass.

### **Tror du stilling har noe å si for hvordan man forhandler om lønn da?**

Ja, jenter som kommer opp og får en sjefsposisjon, de tror jeg i hvert fall ikke er forsiktige. Jeg tror det er ekstra strenge og bestemte. Til og med strengere enn det en mann kan være. Kanskje fordi de må hevde sin kvinnerolle i sjefsposisjonen.

### **Tror du kjønn har noe å si for om man faktisk velger å forhandle om sin egen lønn?**

Nei, det tror jeg faktisk ikke.

### **Hva med alder og stilling?**

Nei, ikke fra mine erfaringer.

### **I starten av forhandlingene du har vært i, har du pleid å legge deg på et høyere lønnsnivå enn det du har forventet å oppnå?**

Ja, man må alltid ha litt å gå på.

### **Har du blitt fornøyd eller misfornøyd med resultatet til slutt?**

I siste omgangen ble jeg fornøyd, men første gangen var jeg bare snill og takknemlig.

### **Det er et faktum at det eksisterer lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i mange bransjer. Tror du at individuelle lønnsforhandlinger kan forklare noen av disse forskjellene?**

Både ja og nei. Den er litt vanskelig, men på den ene måten har jeg jo sagt det selv, men på den andre måten får mennene et annet utgangspunkt enn damer i blant. Jeg tror det er mye bedre i dag enn det var før i hvert fall.

### **Ville du gjort noe annerledes dersom du skulle forhandlet om din egen lønn igjen?**

Jeg hadde gått enda høyere! Eller, jeg hadde i hvert fall villet forhandle enda oftere.