

Nye tider – nye menn?

**En kvalitativ undersøkelse av to generasjoners tilknytning
til karriere, kvinnelige kolleger og familieliv.**

Eli Lokna

**Hovedfagsoppgave i sosiologi
Sosiologisk institutt, Universitetet i Bergen
Våren 2000**

| | |
|--|-----------|
| KAPITTEL 1 | 4 |
| INNLEDNING | 4 |
| 1.1 Presentasjon av tema og problemstilling | 4 |
| 1.2 Bakgrunn for valg av tema | 6 |
| 1.3 Innhold og oppbygging | 7 |
| KAPITTEL 2 | 9 |
| METODE OG EMPIRI | 9 |
| 2.1 Innledning | 9 |
| 2.2 Kvalitativ metode | 9 |
| 2.3 Utvalg og forarbeid | 10 |
| 2.4 Hvem informantene er | 11 |
| 2.5 Det kvalitative forskningsintervju | 13 |
| 2.5.1 Intervjusituasjonen | 13 |
| 2.5.2 Anonymisering av intervjuene | 14 |
| 2.6 Analyse av kvalitative data – systematisering og bruk av datamaterialet..... | 15 |
| 2.6.1 Vurdering av forskningens kvalitet..... | 16 |
| 2.7 Oppsummering | 20 |
| KAPITTEL 3 | 21 |
| BANKENS KONTEKST | 21 |
| 3.1 Innledning | 21 |
| 3.2 Bankhistorien i Norge | 21 |
| 3.3 Bankvesenets utvikling i etterkrigstiden | 22 |
| 3.4 Bankkrisen | 23 |
| 3.4.1 Bankkrisen og intervjubanken | 24 |
| 3.4.2 Bankkrisen og de ansatte | 26 |
| 3.5 Bankakademiet | 27 |
| 3.6 Generell yrkesstruktur | 28 |

| | |
|---|-----------|
| 3.7 Oppsummering | 29 |
| KAPITTEL 4..... | 30 |
| KJØNN OG ORGANISASJON | 30 |
| 4.1 Innledning | 30 |
| 4.2 Kjønn – ett begrep i forandring | 31 |
| 4.3 Fra likhetsforskning og kvinneforskning til kjønnsforskning og mannsforskning.... | 32 |
| 4.3.1 Likhetsforskning | 32 |
| 4.3.2 Kvinneforskning | 33 |
| 4.3.3 Kjønnsforskning..... | 34 |
| 4.3.4 Mannsforskning | 35 |
| 4.4 Organisasjoner som kjønnspreget | 37 |
| 4.5 Et strukturelt perspektiv på menn og kvinners karrieremuligheter..... | 39 |
| 4.6 Oppsummering | 41 |
| KAPITTEL 5..... | 43 |
| MENN OG KARRIERE | 43 |
| 5.1 Innledning | 43 |
| 5.2 Hva er karriere? | 44 |
| 5.3 Endringer i det objektive karrieremønsteret..... | 46 |
| 5.3.1 Det tradisjonelle karrieremønsteret..... | 46 |
| 5.3.2 Det nye karrieremønsteret..... | 48 |
| 5.4 Subjektiv karriere | 50 |
| 5.4.1 De eldre ledernes syn på egen karriere | 51 |
| 5.4.2 De unge ledernes syn på egen karriere | 55 |
| 5.4.3 Finanskonsulentenes syn på egen karriere..... | 58 |
| 5.5 Oppsummering | 61 |
| KAPITTEL 6..... | 64 |
| MENNS HOLDNINGER TIL KVINNER I ARBEIDSLIVET | 64 |
| 6.1 Innledning | 64 |
| 6.2 Forklaringer på kvinners fravær i ledende stillinger | 65 |

| | |
|---|------------|
| 6.3 Kavalere, konkurrenter, kamerater og kometer | 67 |
| 6.4 Betydningen av kjønn i karrieresammenheng..... | 68 |
| 6.4.1 'Kavalereenes' holdning til kvinner i karrieresammenheng..... | 69 |
| 6.4.2 'Kometenes' holdning kvinner i karrieresammenheng..... | 74 |
| 6.4.3 'Konkurrentenes' holdning til kvinner i karrieresammenheng..... | 77 |
| 6.5 Oppsummering | 80 |
| KAPITTEL 7 | 83 |
| MENN MELLOM ARBEID OG FAMILIE..... | 83 |
| 7.1 Innledning | 83 |
| 7.2 Kombinasjonen mellom arbeid og familie | 83 |
| 7.2.1 De eldre lederne mellom arbeid og familie..... | 84 |
| 7.2.2 De unge lederne mellom arbeid og familie..... | 89 |
| 7.2.3 Finanskonsulentene mellom arbeid og familie | 93 |
| 7.3 Offentlige tiltak til å kombinere arbeid og familie..... | 96 |
| 7.4 Oppsummering | 99 |
| KAPITTEL 8..... | 101 |
| AVSLUTNING | 101 |
| 8.1 Innledning | 101 |
| 8.2 Oppsummering av funnene | 101 |
| 8.3 Nye tider – nye menn? | 105 |
| LITTERATURLISTE..... | 107 |

Kapittel 1

Innledning

1.1 Presentasjon av tema og problemstilling

Menn og endring er et tema som i den siste tiden har fått stor oppmerksomhet innenfor den offentlige og akademiske debatt. Her er fokus særlig rettet mot at likestillingskampen i større grad må fokusere på menn og mansroller. Samtidig har det utviklet seg en selvstendig mannsforskning som i stor grad bygger på kjønnsforskningens teoretiske tradisjoner. Mannsforskningens prosjekt er nettopp å forstå menn i et kjønnsperspektiv, ved blant annet å fortolke menn i lys av deres oppdragelse, de forventninger som stilles til menns prestasjoner og de posisjoner menn har i forhold til kvinner og hverandre (Oftung 1998). Et viktig poeng innenfor denne forskningen er å belyse nye måter å være mann på med utgangspunkt i samfunnsmessige endringer som har satt mansroller og ulike mannskulturer på dagsordenen.

Samfunnet har endret seg fra et industrisamfunn basert på en bestemt type arbeidsdeling mellom kvinner og menn¹, til dagens samfunn der blant annet likestilling er et uttalt mål. En av de største endringene som særlig har skapt nye situasjoner for menn, er en utjevning i forskjellen mellom kvinners og menns yrkesaktivitet (Ellingsæter 1995). Kvinner har i løpet av 1980-tallet etablert seg på arbeidsmarkedet, og regnes ikke lenger som en marginal arbeidskraft. Kvinners inntog på arbeidsmarkedet har dermed utfordret den tradisjonelle mansrollen som hovedforsørger. I sammenheng med denne utviklingen har mansrollene endret seg fra forrige generasjon til dagens unge menn (Oftung 1998, Holter og Aarseth 1993). Det er nå vanlig å skille mellom den 'tradisjonelle' og den 'nye' mannen. Førstnevnte en maskulin hovedforsørger med en sterk tilknytning til arbeidslivet. Den 'nye' mannen vil på sin side forsøke å tilpasse seg mer likeverdige forhold mellom kjønnene, både i arbeids- og familielivet.

¹ Talcott Parsons (1955) brukte begrepene 'instrumentelle' og 'ekspressive' roller for å betegne den historisk spesifikke arbeidsdelingen på 1950-tallet. Mannen ble oppfattet som forsørger og kvinnen hadde hovedansvar for husarbeid og barneomsorg.

Med utgangspunkt i antakelsen om at yngre menn har endret seg fra forrige generasjon, ønsker jeg å belyse dette ved å studere menn i en større forretningsbank i Bergen. Jeg ønsker å drøfte eventuelle endringer ved å fokusere på deres tilknytning til *karriere, kvinnelige kolleger og familieliv*. Dette er relaterte tema, men vil studeres hver for seg.

Hvordan forholder mennene seg til *karriere* i banken? Finansvesenet befinner seg i et marked med stadige endringer, og dette har ført til at intervjubanken har gjennomgått fundamentale organisatoriske endringer de siste ti årene. Dette har selvsagt fått konsekvenser for de ansatte, og interessant i denne sammenheng er hvordan dette har påvirket mennenes tilknytning til karriere i banken. Jeg ønsker særlig å fokusere på hvordan karrieremønsteret i bank har forandret seg fra når den eldre generasjonen gjorde karriere, til den yngre generasjonen som gjør karriere på en relativt ustabil arbeidsplass. Jeg vil også belyse hvorvidt det er endring mellom generasjonene med hensyn til hvor sterkt en ønsker å knytte seg til sitt arbeid og karriere.

Informantene jobber i en arbeidsorganisasjon med svært mange kvinnelige ansatte, men det forekommer likevel en sterk kjønnssegregering i banken. I Norge innførte bankene på 1980-tallet en omfattende likestillingspolitikk, og antall kvinner i ledende stillinger økte. På tross av dette er det kun 22% kvinner i mellomlederstillinger i intervjubanken. I denne sammenheng er det interessant å fokusere på de mannlige informantenes holdninger til *kvinnelige kolleger og kvinnelige ledere* på arbeidsplassen. Hvordan kan en si at de ulike holdninger menn sitter inne med er med og opprettholder denne kjønnssegregeringen? Kan vi skimte 'nye' holdninger på grunnlag av at yngre menn betrakter kvinner som mer likestilte enn det den eldre generasjonen gjør?

Når en skal studere et individs forhold til arbeidslivet og de valg og erfaringer de gjør der, er det viktig å fokusere på hvordan *familieliv* påvirker informantenes forhold til arbeidslivet. Å kombinere yrkesaktivitet og familieliv har etter hvert også blitt et 'problem' for menn. I økende grad blir det hevdet at også menn opplever at det kan være konflikter mellom jobbens krav om innsats og familiens krav på oppmerksomhet (Holter 1991). Jeg ønsker derfor å drøfte hvorvidt det har skjedd endringer når det gjelder de banksatte sin kombinasjon av karriere og familie.

Disse tre temaene skal jeg drøfte ved hjelp av dybdeintervju med to generasjoner menn i samme arbeidsorganisasjon. Jeg er først og fremst opptatt av å belyse endringer mellom generasjonene, men også hvorvidt det finnes variasjoner innenfor en og samme generasjonen.

1.2 Bakgrunn for valg av tema

Våren 1998 deltok jeg på prosjektet ”*Gender relations, employment and occupational segregation. A cross national study*”². Hovedformålet med prosjektet var knyttet til det faktum at kvinner i økende grad har gått inn i en del tidligere mannsdominerte yrker, samtidig som noen også har gått inn i ledende posisjoner. En slik utvikling har gjort det interessant å studere menn og kvinner sitt forhold til likestilling, organisering av arbeidsdagen, yrkesatferd og yrkeskultur. Prosjektet ønsket å belyse hvorvidt kvinner og menn med noenlunde samme kvalifikasjoner og utdanningsmessige bakgrunn, hadde forskjellige tilnærminger til sin karriere og yrkesidentitet. Det var også av interesse å få frem hvordan menn og kvinner tilpasset seg de nye mulighetene for å kombinere arbeid og familie, og om det var forskjeller mellom ulike generasjoner med hensyn til dette.

Resultatet av den komparative analysen i 1995 viste at det på tross av ulike nasjonale kontekster, både når det gjaldt familielovgivning, arbeidsmarkedsforhold og generelle holdninger til likestilling og kvinners yrkesaktivitet, var mønsteret relativt likt i begge land med hensyn til hvordan kvinnene mente familieforpliktelser dempet deres karriereambisjoner (Birkelund og Crompton 1999). Problemer knyttet til tilpasninger mellom arbeid og familie ble altså opplevd som problematisk for kvinner i begge land. Det var altså tydelig at det var en relativt tradisjonell arbeidsdeling som preget livet til velutdannede kvinner i høyere posisjoner i arbeidslivet. I datamaterialet kom det imidlertid frem nye former for arbeidsdeling mellom ektefeller/samboere, og også nye former for tilpasninger mellom familie og arbeid (ibid).

² Prosjektet er et komparativt samarbeid mellom Norge, England og Frankrike. Rosemary Crompton, Universitetet i Leicester, har vært hovedansvarlig for prosjektet, mens den norske delen er ledet av Gunn Elisabeth Birkelund. I samarbeid med en annen hovedfagsstudent i sosiologi intervjuet vi 20 mannlige mellomledere i en større bank i Bergen. Prosjektet er en utvidelse av samme prosjekt som ble gjennomført i 1995, men da var det kvinner innenfor samme yrke og stillingsnivå som ble intervjuet (bank og medisin). Det er den norske delen av prosjektet som ligger til grunn for denne oppgaven.

Menn i tilsvarende yrker og posisjoner ble intervjuet i 1998, og man benyttet samme intervjuguide som da kvinnene ble intervjuet. Fokus var først og fremst rettet mot de mannlige informantenes arbeidslivserfaringer, men også spørsmål om familieforhold ble trukket inn. Intervjuene ga informasjon omkring en rekke temaområder som karriere- og yrkesvalg, yrkeskarriere, yrkesendringer, hjem og familieliv og holdninger til likestilling. Med dette datamaterialet som utgangspunkt ønsker jeg derfor å belyse hvorvidt det kan hevdes at det er *nye tider- nye menn?*

1.3 Innhold og oppbygging

I tillegg til dette kapittelet hvor jeg har presentert temaområde og problemstilling, har oppgaven syv kapitler. *Kapittel 2* vil belyse det metodiske utgangspunkt for oppgaven. Etersom jeg er interessert i å få innblikk i de mannlige informantenes egne opplevelser og holdninger til karriere, familieliv og kvinnelige kolleger, vil jeg argumentere for en kvalitativ tilnærming. Den kvalitative forskningsprosessen for denne oppgaven vil bli presentert i dette kapittelet, og i vurderingen av forskningens kvalitet vil jeg diskutere begrepene *troverdighet*, *bekreftbarhet* og *overførbarhet*.

I *kapittel 3* vil jeg gjøre rede for det kontekstuelle rammeverket for bankvesenet generelt, og for intervjubanken spesielt. Formålet med dette kapittelet er å bedre kunne forstå den kontekst som preger informantenes valg og avgjørelser med hensyn til sin karriere. Jeg vil særlig fokusere på de endringer som har skjedd i banknæringen på grunn av krisen på finansmarkedet, og hvordan dette har fått konsekvenser for intervjubanken spesielt.

Teori som har direkte tilknytning til problemstillingen og undersøkelsen vil bli diskutert i *kapittel 4*. Her vil jeg fokusere på hvordan organisasjon og kjønn problematiseres, og påpeke at menn som forskningsobjekter bokstavelig talt har vært 'kjønnsløse'. Det er først i den senere tid at organisasjonsteoretikere har blitt opptatt av å forstå menn ut fra et kjønnsperspektiv. I tillegg vil jeg presentere et strukturelt perspektiv fordi det er viktig å betrakte menns atferd i forhold til arbeid og karriere i lys av de organisasjoner de befinner seg i.

I *kapittel 5* blir fokus rettet mot de mannlige informantenes karriereutvikling i relasjon til de formelle, organisatoriske endringene som har skjedd i kjølvannet av bankkrisen. Her er jeg særlig opptatt av hvordan det tradisjonelle karrieremønsteret i bank har endret seg, og hvordan dette har påvirket informantenes handlinger og valg i forhold til karrieren.

De mannlige informantenes ulike holdninger til kvinnelige kolleger og kvinnelige ledere vil bli drøftet i *kapittel 6*. Hvorvidt disse ulike holdningene bidrar til å opprettholde den kjønnssegregeringen som finnes i banken vil også bli diskutert.

I *kapittel 7* blir fokus rettet mot hvordan de mannlige informantene kombinerer karriere og familie. Jeg vil være særlig interessert i hvorvidt vi kan skimte nye relasjoner innenfor denne kombinasjonsproblematikken. *Kapittel 8* er en oppsummering av oppgaven og de tema som er behandlet. Her skal konklusjoner i forhold til problemstillingen presenteres, og de empiriske kapitlene vil bli drøftet i sammenheng.

Kapittel 2

Metode og empiri

2.1 Innledning

I denne oppgaven er jeg interessert i å få innsikt i de mannlige informantenes egne opplevelser og holdninger til sin egen karriere, kvinnelige kolleger og familieliv. For å komme frem til den enkelte informant sin forståelse og opplevelse av en spesifikk situasjon eller tema, vil en kvalitativ tilnærming være best egnet. I denne studien er målsettingen med en kvalitativ tilnærming å forstå virkeligheten slik den oppfattes av de personene som studeres. Først i kapittelet vil jeg kort si noe om den kvalitative metodens egenart, for deretter å komme inn på den praktiske gjennomføringen av forskningsprosessen som ligger til grunn for denne oppgaven. Til slutt vil jeg diskutere begrepene *troverdighet*, *bekreftbarhet* og *overførbarhet* for å vurdere forskningens kvalitet.

2.2 Kvalitativ metode

Kvalitative metoder er først og fremst best egnet til å karakterisere særtrekk hvor forskeren ønsker forståelse og helhetsinntrykk, mens kvantitative metoder griper fatt i et fenomens utbredelse og hyppighet. Kvalitative tilnærminger beskriver mer nyansert 'det som finnes', og er således sammenlignet med kvantitative tilnærmingsmåter mindre opptatt av hvor ofte noe finnes (Repstad 1998). Man kan gjerne si at kvalitative metoder går mer i dybden enn i bredden. Dette innebærer at studier ofte er basert på enkeltmiljøer, hvor målet er å gi en så helhetlig beskrivelse som mulig av prosesser og særtrekk ved nettopp dette miljøet. En forsker legger derfor vekt på å komme i et nært og direkte forhold til dem som utforskes (ibid). Nærheten i denne sammenheng innebærer at forskeren er fysisk nær sine informanter, samtidig som forskeren ønsker å forstå informantenes subjektive oppfattelse av virkeligheten som studeres. Denne tilnærmingen er assosiert med begrepet '*actors point of view*' (Silverman

1985). Med dette menes at aktørenes egne virkelighetsoppfatninger, deres motiver og tenkemåter står i sentrum.

Thagaard (1998) vektlegger *innlevelse* og *systematikk* som to sentrale aspekt ved den kvalitative metodens egenart. Innlevelse er viktig for å oppnå forståelse og innsikt i situasjonen til dem som studeres, og for å utvikle teoretiske perspektiver som er relevante i forhold til informantenes situasjon. Systematikk blir knyttet til viktigheten av å komme frem til data som er relevante, og at disse blir behandlet på en måte som gir oversikt og mening. Den kvalitative forskningsprosessen kan videre deles inn i ulike faser, selv om fasene til dels overlapper hverandre. Den første fasen består i å formulere de spørsmål som er utgangspunkt for undersøkelsen, mens neste fase er knyttet til innsamlingen av datamaterialet. Innsamlingen blir etterfulgt av den delen av analysen som bearbeider og sorterer dataene. Forskningsprosessens siste fase består i videre analyse og tolkning av dataenes meningsinnhold (Thagaard 1998). Denne inndelingen vil være utgangspunkt for dette kapitlet. Først vil jeg komme inn på hvordan vi fikk adgang til feltet, hvordan vi valgte ut våre informanter og hvilke egenskaper disse informantene har.

2.3 Utvalg og forarbeid

For å komme i kontakt med informantene ble det av prosjektlederen sendt ut et brev til Personalavdelingen i banken, der det ble forespurt om å gjøre intervju med mannlige ansatte i banken. I brevet henviste man til undersøkelsen som ble gjennomført i 1995, og de funn som da ble gjort. Som ventet fikk vi positiv respons, og vår oppgave som prosjektmedarbeidere bestod i å kontakte personalsjefen for å avtale et møte med vedkommende. Hensikten med dette møtet var først og fremst å få tak i personalinformasjon basert på navn, alder og bestemte stillingstyper³ som skulle hjelpe oss i utvelgingsprosessen.

Etter møtet fikk vi lister med navn, alder og de stillingsbetegnelse vi bad om. Ved hjelp av disse kriteriene kunne vi trekke ut de personene som var mest hensiktsmessige i forhold til prosjektets problemstilling. I utvelgingsprosessen gjorde vi et forsøk på kvoteutvelging, da vi på forhånd bestemte oss for hvor mange menn vi skulle ha etter alder og stilling. Dette ble imidlertid ikke ordentlig gjennomført, fordi det også var et element av selvseleksjon. Det var

³ Vi var interessert i de samme stillingstypene som var utgangspunktet for prosjektet i 1995.

flere som fikk henvendelse enn de som stilte opp. Da valget var gjort sendte vi ut brev til 20 menn som vi hadde plukket ut. I brevet ble det kort gjort rede for prosjektet. Det ble også orientert om hvordan intervjuet skulle gjennomføres, og hvilke spørsmål vi var interessert i. I tillegg ble det sendt med en svarslipp der informanten ble bedt om å skrive opp tidspunkt og møtested for et intervju.

2.4 Hvem informantene er

Utvalget vårt består av 20 menn i alderen 33-61 år, og i den videre fremstillingen av informantene skal jeg ta utgangspunkt i to kriterier: alder (eldste versus yngste generasjon) og stilling (leder versus ikke-leder). Den yngste generasjonen består av elleve menn fra 33 til 45 år⁴. Syv av disse innehar en stilling på mellomledernivå⁵, mens de resterende fire er finanskonsulenter uten lederansvar. Den *eldste generasjonen* består av ni menn i alderen fra 45 til 61 år⁶, og syv av disse har en mellomlederstilling, mens to av dem har vært ledere tidligere⁷. Med dette som utgangspunkt får jeg følgende klassifiseringstabell:

| | UNG | ELDRE |
|------------|---------------|---------------|
| LEDER | 7 informanter | 9 informanter |
| IKKE-LEDER | 4 informanter | |

⁴ Gjennomsnittsalderen er 38 år.

⁵ En av dem var ansatt som leder tidligere, men på intervjutidspunktet var stillingen hans rasjonalisert vekk, og vedkommende gikk under betegnelsen 'fristilt'. Dette betyr at han ikke har en fast stilling i banken, men at han blir brukt til arbeid på kortere eller lengre prosjekt. Jeg velger å klassifisere han i denne kategorien da han har erfaring fra banken som leder.

⁶ Gjennomsnittsalderen er 55 år.

⁷ Disse to var på intervjutidspunktet finanskonsulenter. Jeg har derimot valgt å klassifisere dem i samme kategori som de eldre mellomlederne, fordi de begge har lang erfaring fra en slik stilling.

Flesteparten av informantene i oppgaven er på et såkalt mellomledernivå i banken. Det er viktig i denne sammenheng å påpeke at mellomlederrollen ikke er et entydig organisasjonsteoretisk begrep, men omfatter de posisjoner som har et visst lederansvar. En annen egenskap forbundet med disse posisjonene er at de befinner seg på nivåer under toppledelsen. I realiteten omfatter begrepet flere nivåer i bedriftshierarkiet, og kan inneholde ulike posisjoner. Det er blitt hevdet at mellomledere på mange måter er nøkkelinformanter i en bedrift, fordi de kan gi informasjon om store deler av organisasjonen (Egenberg 1995). Dette fordi aktører i disse stillingene innehar sentrale posisjoner i forhold til overordnede, og i noen tilfeller til konsernledelsen. Dermed har de ofte gode forutsetninger for å gi verdifull informasjon om bankens ledelse. På samme tid har de god oversikt over medarbeiderne i sine respektive avdelinger, og har i så måte informasjon om sine underordnede. Dessuten har de også en viss oversikt over medarbeidere på samme nivå som dem selv (ibid). De fire finanskonsulentene er av analytisk interesse fordi de er i rekrutteringssjiktet til kommende lederjobber.

En annen viktig distinksjon innenfor bank er forholdet mellom intern versus ekstern utdanning. Felles for dem med intern utdanning er at de begynte i bank i ung alder, og har jobbet seg oppover i stillingshierarkiet ved å ta kurs på Bankakademiet. Innenfor den *ynge* generasjonen er det to som er diplomøkonomer i bankfag, mens de resterende har ulike kurs fra Bankakademiet. De to som er diplomøkonomer har lederstillinger⁸, mens de andre er konsulenter. Innenfor den *eldste* generasjonen er det kun 2 som har diplomøkonom eksamen, mens de andre har ulike kurs fra Bankakademiet. De har derimot alle hatt lederstillinger. Felles for dem med ekstern utdanning er at de har en universitets- eller høyskolegrad innen økonomi eller jus. Disse har alle lederstillinger.

| | Intern utdanning | Ekstern utdanning |
|--------------------------|-------------------------|--------------------------|
| Yngste generasjon | 6 | 5 |
| Eldste generasjon | 6 | 3 |

Jeg vil videre fokusere på hvordan intervjusituasjonen foregikk, for deretter å si noe om hvordan jeg bearbeidet, tolket og analyserte datamaterialet.

⁸ Den ene av disse er vedkommende som er fristilt.

2.5 Det kvalitative forskningsintervju

Den mest brukte fremgangsmåten innenfor kvalitative intervjuer er av en delvis strukturert tilnærming, noe som i metodelitteraturen blir kalt for det kvalitative forskningsintervju (Thagaard 1998). Under et slikt intervju er temaet i hovedsak klart, men rekkefølgen av temaene bestemmes underveis. Svar følges opp, slik at informanten oppmuntres til å utdype og begrunne sine svar. Forskeren vil som oftest ha en intervjuguide, men denne bør helst ikke brukes slavisk. Flexibilitet er derfor viktig i en slik sammenheng, fordi det i visse tilfeller kan være aktuelt å justere intervjuguiden etter hvem en snakker med. Grunnen til dette, er at ikke alle har forutsetninger for å gi informasjon om det samme. Også innenfor det enkelte intervju er det en fleksibilitet, da svar på ett spørsmål kan gi inspirasjon til et annet oppfølgingsspørsmål (Repstad 1998).

I følge Kvale (1997) er forskningsintervjuet en form for menneskelig interaksjon der kunnskap utvikles gjennom dialog. Det er opp til intervjueren å etablere en atmosfære som gjør at informanten føler seg sikker nok til å kunne fortelle åpent om sine opplevelser og følelser. Det er også intervjueren som definerer situasjonen, bestemmer samtaletema og styrer intervjuforløpet ved hjelp av videre spørsmål. I denne forbindelse er forberedelsene avgjørende både for interaksjonen og resultatet.

2.5.1 Intervjusituasjonen

Intervjuene ble gjort fortløpende etter hvert som svarene fra informantene kom inn. De fleste intervjuene, med unntak av ett som ble gjort hjemme hos informanten, ble tatt i arbeidstiden på intervjupersonenes kontor eller på arbeidsplassens møterom. Her fikk vi sitte uforstyrret, og de fleste overførte sin telefon til sentralbordet. Før selve intervjuet snakket vi litt om hva prosjektet handlet om, og ellers andre ting de lurte på. Intervjuguiden⁹ som ble brukt var laget i forbindelse med prosjektet vi var knyttet opp til, og dekket en rekke temaområder. Første delen bestod av spørsmål som omhandlet demografisk informasjon, som alder, sivilstatus og utdanning. Andre delen omhandlet tema som barndom og tidlig sosialisering, karriere- og

⁹ Se vedlegg

yrkesvalg, yrkeskarriere, yrkesendringer, hjem og familieliv og holdninger til likestilling. I de første intervjuene var jeg svært avhengig av å følge intervjuguiden relativt slavisk, men etter hvert som jeg ble trygg på min rolle som intervjuer, ble jeg mer fleksibel med hensyn til å gripe fatt i ulike emner i den rekkefølgen informantene valgte å komme inn på dem. Jeg ble etter hvert også flinkere til å komme med oppfølgingsspørsmål, noe som førte til at intervjusituasjonen ble en mer naturlig samtale.

Alle intervjuene ble tatt opp på bånd. Fordelen med dette er at jeg i større grad kunne konsentrere meg om hva informantene sa, i stedet for å bruke tid på å notere. Ulempen ved en båndopptaker er at den kan gi intervjusituasjonen et formelt preg, men som regel er situasjonen litt 'kunstig' på forhånd. På den måten vil den ikke gjøre så mye fra eller til, og som regel glemmes den fort (Repstad 1998). Etter min erfaring var det ikke store problemer knyttet til det å bruke båndopptaker, og det var heller ingen av informantene som mente det var særlig hemmende i forhold til intervjusituasjonen. De eneste gangene den kom litt i fokus var da båndet tok slutt, og jeg måtte snu kasseten. Dette kunne virke forstyrrende for både meg som intervjuer og den intervjuede som kanskje var midt i en setning. Dette gikk som regel greit, og samtalen foregikk uten problemer etterpå.

Når intervjuene er tatt opp på bånd er det vanlig å transkribere dem til skrevne tekster. Å transkribere betyr å transformere, å skifte fra en form til en annen (Kvale 1997). Alle intervjuene vi tok ble skrevet ut i sin helhet, om enn ikke helt ordrett. Transkribering av intervjuene fra muntlig til skriftlig form strukturerer samtalene på en måte som gjør dem mer tilgjengelig for nærmere analyse.

2.5.2 Anonymisering av intervjuene

Ved videre presentasjon og fremstilling av datamaterialet er det viktig at de mannlige informantenes anonymitet blir overholdt. Anonymitet innenfor forskning er viktig for å verne den enkeltes integritet og private rom. I dette ligger forutsetningen om at informanten ikke skal kunne gjenkjennes i de tekster som blir offentliggjort (Alver og Øyen 1997). Kravet om anonymitet kan være vanskelig å forholde seg til, fordi en forsker kan bli dratt mellom hensynet til informantene vedkommende studerer og hensynet til å fremstille resultatene på en måte som oppfyller kravene til pålitelighet. Metodisk sett er det hensiktsmessig å presentere informantene slik vedkommende fremstår for forskeren, men etisk sett er det viktig å skjule

informantenes identitet. Dette problemet kan særlig oppstå når forskningen studerer små og gjennomsiktede miljø (Thagaard 1998). Kravet om anonymitet er blitt skjerpet gjennom regelverket de senere årene, og dette er en rettighet de utforskede også er blitt mer opptatt av å hevde (Alver og Øyen 1997).

Hvorvidt vi har studert et lite og gjennomiktig miljø kan diskuteres. I det store og hele har vi intervjuet menn fra ulike avdelinger og på ulike filialer, og det er dermed vanskelig for dem å gjenkjenne hverandre. Noen av intervjuene ble likevel tatt på samme avdeling, og det ble i ett enkelt tilfelle kommentert at de hadde diskutert prosjektet i lunsjen. Det er derfor viktig å få til en gjennomtenkt anonymisering. I analysedelen vil jeg bruke en del sitater fra intervjuene, og for at informantene ikke skal kunne gjenkjennes i tekstene vil jeg referere til alderskategori fremfor spesifikk alder. Når det gjelder stillingskategori vil jeg skrive den de hadde på intervjutidspunktet.

2.6 Analyse av kvalitative data – systematisering og bruk av datamaterialet

De siste fasene i den kvalitative forskningsprosessen blir som regel behandlet samlet, for i praksis er analyse, tolkning og rapportskrivning faser som glir over i hverandre. De kan derimot skilles analytisk. Analysen er en prosess der man prøver å ordne data på en slik måte at eventuelle mønstre trer frem, og at man dermed får en struktur som gjør det lettere i en videre tolkning av datamaterialet. Tolkningen er en begrunnet vurdering av data i forhold til de problemstillinger som blir tatt opp i studien, og i forhold til teorier som setter funn fra studien inn i en større sammenheng (Repstad 1998). Å tolke data innebærer å reflektere over meningsinnholdet i det materialet en sitter inne med. Hvordan dataene tolkes vil i stor grad bestemmes av forskerens teoretiske bakgrunn og de tendenser og sammenhenger som kommer frem i analysen av dataene (Thagaard 1998). Rapportskrivningen er arbeidet med den teksten som skal formidle studien til leserne. Det må påpekes at det er elementer av fortolkning i alle disse fasene, og ikke bare i fortolkningsfasen i en mer avgrenset forstand (Repstad 1998).

Kvalitativ forskning fører ofte til et omfattende datamateriale som skal analyseres. Det er derfor viktig at forskeren utarbeider arbeidsmåter som gjør det enkelt å håndtere disse dataene. Thagaard (1998) fremhever en systematisk tilnærming som spesielt viktig for hvordan analysen blir utført, og mener dette tydeliggjør forbindelseslinjene mellom

problemstilling, datainnsamling, analyse og tolkning. Hvor systematisk en forsker ønsker å legge opp sitt forskningsarbeid er opp til den enkelte, men en tilfeldig tilnærming er på ingen måte en akseptabel løsning.

Ettersom vi har intervjuet 20 informanter har vi hatt et relativt stort datamateriale å forholde oss til. Det har i denne sammenheng vært viktig for videre analyse og tolkning å systematisere dataene på en fruktbar måte. Allerede under intervjusituasjonen startet analyseprosessen, for jeg fikk da et inntrykk av hva informantene trakk frem som viktig i forhold til den intervjuguiden vi opererte med. Etter hvert intervju tenkte jeg mye på hva som hadde blitt sagt, og prøvde deretter å sammenlikne hva den ene informanten fortalte i forhold til de andre informantene. Jeg fikk deretter anledning til å gå gjennom materialet på en grundigere måte da jeg startet transkriberingen av intervjuene. Informasjonen fra de enkelte informantene ble så plassert inn i et dokument som var laget i forbindelse med prosjektet. Det samme ble gjort av min medstudent som tok halvparten av intervjuene. Da datamaterialet forelå i skriftlig format, startet jeg å lese gjennom alle intervjuene. I og med at halvparten av datamaterialet er blitt bearbeidet av en annen person, har jeg lest gjennom dette utallige ganger. Jeg vil hevde at dette ikke har hatt en negativ innvirkning på analysen, fordi jeg selv har hatt god kjennskap til de temaene som er blitt berørt. I etterkant av hvert intervju vi tok alene diskuterte vi dessuten eventuelle problemer som hadde oppstått.

Prosjektet hadde en omfattende intervjuguide, og med utgangspunkt i problemstillingen utarbeidet jeg mitt eget systemiseringsopplegg. Jeg trakk ut de temaene som var fruktbare, og plasserte disse i tre ulike dokumenter som jeg deretter leste grundig. Analysen er lagt opp slik at hvert deltema er studert for seg, og på denne måten har jeg utarbeidet en temasentrert analyse hvor hvert enkelt tema utgjør enheten i analysen. Jeg har så sammenliknet informasjonen fra alle informantene om de samme tema. Datamaterialet blir presentert i form av illustrerende sitater som skal begrunne den tolkningen jeg har gjort, med utgangspunkt i eksisterende teori på feltet.

2.6.1 Vurdering av forskningens kvalitet

I samfunnsvitenskapen diskuteres vanligvis verifisering av viten med begrepene reliabilitet, validitet og generalisering, da disse har oppnådd en status som vitenskapelig 'hellig treenighet' i moderne samfunnsvitenskap (Kvale 1997). Det er derimot blitt hevdet at fokus

på den kvalitative forskningens legitimitet, innebærer en nytenkning omkring disse begrepene. I den forbindelse er det blitt foreslått begreper som er mer passende, og som reflekterer det kvalitative paradigme. Disse blir kalt *troverdighet*, *bekreftbarhet* og *overførbarhet* (Thagaard 1998). Jeg vil bruke disse begrepene til å vurdere gyldigheten av de tolkninger av datamaterialet som her er blitt gjort.

Begrepet *troverdighet* er knyttet til hvorvidt forskningen er utført på en tillitvekkende måte. Som tidligere nevnt er kvalitativ forskning basert på et subjekt – subjekt forhold mellom forsker og informant, og som en konsekvens av prinsippet om subjektivitet kan ikke troverdighet knyttes opp til fastlagte kriterier. En forskningslogikk basert på krav om objektivitet, hvor forskeren blir betraktet som uavhengig i forhold til informanten, er ikke holdbar i kvalitative studier der mennesker forholder seg til hverandre (Thagaard 1998). Følgelig må forskeren argumentere for troverdighet ved å redegjøre for den betydningen det kan ha at forskeren er sitt eget forskningsinstrument.

Troverdighet innebærer altså at forskeren gjør rede for forskningssituasjonen og relasjonen til informanten, og både forsker og informant påvirker forskningsprosessen. Førstnevnte blir påvirket av de personer eller situasjoner som studeres, og vedkommende har innflytelse på hvordan datainnsamlingen utspiller seg. Informasjonen informanten er villig til å gi, er i stor grad knyttet til hvordan hun eller han oppfatter forskeren. Forskeren påvirkes igjen av den forståelse informanten har av sin situasjon. Dette viser at kvaliteten av relasjonen til informanten, har stor betydning for det materialet forskeren får. Det blir påpekt at det i denne sammenheng er viktig for forskeren å reflektere over den betydningen relasjonen mellom forsker og informant har for resultatene av undersøkelsen. Informantenes reaksjoner er knyttet til hvordan forskeren fremstår for vedkommende, noe som gjelder både forskerens personlige egenskaper og ytre kjennetegn som kjønn, alder og sosial bakgrunn (ibid). I denne sammenheng ønsker jeg først å reflektere over jeg som kvinnelig intervjuer har påvirket de mannlige informantenes svar. Deretter vil jeg kort kommentere den store aldersforskjellen mellom oss som intervjuet og flere av de eldste informantene.

Litteratur som beskriver relasjonen mellom forsker og informant har blant annet fokusert på den innvirkning forskerens kjønn kan ha i forskningsprosessen, og særlig omdiskutert er relasjoner mellom kvinnelige forskere og mannlige informanter (Warren 1988). Lundgren (1993) hevder at når en kvinnelig forsker intervjuer en mannlige informant, vil det oppstå en

kjønnsdikotomisering i intervjusituasjonen. Med dette menes at den mannlige informanten vil fremheve kjønnsforskjellen mellom seg selv og forskeren, og dermed forsøke å ta kontroll over situasjonen for å styrke sin maskulinitet¹⁰. Et over- og underordningsforhold mellom en mannlige informant og en kvinnelig forsker kan i noen tilfeller knyttes opp til det temaet intervjuet handler om. Lomsky-Feders studie (1996; referert i Thagaard 1998) av menn i militæret, beskriver situasjoner hvor mannlige informanter forteller om handlinger som indikerer vellykkethet, både i forhold til kvinner og andre menn. På denne måten var det for disse mennene mindre aktuelt å etablere et dominansforhold til den kvinnelige intervjueren.

Når det gjelder betydningen av kjønn i relasjonen mellom forsker og informant i kvalitativ forskning, reises blant annet spørsmål om *når kjønn er en hindring, og når det er en mulighet for å få fram kunnskap* (Widerberg 1992:297). Det samme eller ulikt kjønn hos partene i en intervjusituasjon, kan være til både hinder og hjelp for den kunnskapen forskeren er ute etter. Når kvinner intervjuer andre kvinner, kan vi gå ut fra at disse deler en viss forståelse. Dette kan i mange tilfeller føre til at den kvinnelige informanten forteller enkelte ting som hun ikke ville fortalt til en mannlige intervjuer. På denne måten er 'felles kjønn' en ressurs. Samtidig vil hun kanskje unngå å ta opp andre ting, på bakgrunn av at hun oppfatter dem som selvsagte, naturlige eller noe som er skamfullt for kvinner. I dette tilfelle kan 'felles kjønn' være et hinder for forskningsprosessen. Kjønn er med andre ord en aktiv del av selve intervjuprosessen og noe som blir produsert under hele forskningsprosessen (ibid).

På hvilken måte kan en si at kjønn er en påvirkningsfaktor i vår intervjusituasjon? Først og fremst vil jeg hevde at jeg ikke følte det var et hinder at jeg som kvinne intervjuet menn. Det som derimot kan være et 'ankepunkt' i denne sammenheng, er at vi sendte ut brev der vi eksplisitt fortalte at prosjektet handlet om likestilling. For mange menn, og særlig innenfor den eldre generasjonen, blir begrepet likestilling assosiert med noe negativt. Samtidig er de bevisst den status likestilling har i vårt samfunn, og vil muligens derfor innta en 'politisk korrekt' holdning rundt disse spørsmålene. Når de samtidig blir intervjuet av en kvinne, vil dette kanskje bli forsterket. De beskrivelser informantene gir av seg selv, kan i visse tilfeller være preget av hvordan de ønsker å presentere seg for forskeren (Thagaard 1998). Det er

¹⁰ Lundgrens (1993) studie er om menn som mishandler sine koner, og dette er handlinger som generelt oppfattes som kritikkverdige. Informantene har derfor også grunn til å anta at den kvinnelige intervjueren tar avstand fra de handlingene de har utført. På denne måten kan det være spesielt viktig for dem å benytte intervjuet for å styrke sin maskulinitet.

imidlertid kun spekulasjoner hvorvidt det ville fremkommet en annen informasjon dersom det var en mannlig intervjuer.

Prosjektets intervjuguide bestod i mer enn kun holdninger til likestilling, og jeg er meget overrasket over hvor åpne mange av de mannlige informantene var. Dette gjaldt særlig personlige anliggender. Det faktum at vi hadde ulikt kjønn kan ha hatt innvirkning på denne åpenheten. Dette var tema som kanskje ville vært vanskelig å fortelle til en mannlig intervjuer, fordi de i visse tilfeller muligens ikke er vant til å snakke om slike tema med personer av samme kjønn.

Alder er også et viktig moment når man skal reflektere over relasjonen mellom forsker og informant. Jeg betraktet derimot ikke aldersforskjellen mellom meg og flere i den eldste generasjonen som et problem. Relasjonen mellom oss kan kanskje betraktes som en 'elev-lærer' relasjon, da disse informantene var svært villig til å fortelle om seg selv og banken som arbeidsplass. Jeg fikk ingen følelse av et underordningsforhold, i og med at jeg selv satt inne med kunnskap som de i mange tilfeller ikke hadde reflektert over. Samtidig som de hadde masse kunnskap om bankens strukturer og ordninger. Etter mitt syn var det stort sett et balansert forhold mellom oss.

Bekreftbarhet er knyttet til tolkningen av resultatene. Dette innebærer at forskeren forholder seg kritisk til egne tolkninger, og undersøker om resultatet av egne analyser er støttet av annen forskning. For å vurdere egne tolkninger er det derfor viktig at man går kritisk gjennom analyseprosessen. I denne oppgaven er dette gjort ved inngående kritikk fra veileder og andre medstudenter. På den måten har jeg fått bekreftet at min analyse er plausibel. Spørsmålet om resultatet er bekreftet av annen forskning er særlig knyttet til at forskeren har redegjort for grunnlaget for tolkningen (Thagaard 1998), og det teoretiske rammeverket for min videre tolkning av datamaterialet blir diskutert i kapittel 4. Ved å ta i bruk perspektiver og teori som tar opp problemstillinger som er relevant for min egen studie, vil dette gi et fundament for bekreftbarhet.

Overførbarhet referer til hvordan de tolkninger som er gjort i en undersøkelse kan være relevant i andre sammenhenger. Utgangspunktet for overførbarhet er at forskeren argumenterer for at tolkningen har en slik relevans. Dette innebærer at den teoretiske forståelsen som er knyttet til et enkelt prosjekt kan settes inn i en videre sammenheng, slik at

undersøkelsen kan bidra til en mer generell teoretisk forståelse. Utvalget som den enkelte studie baserer seg på, er sentralt i diskusjonen om overførbarhet. Grunnlaget for overførbarhet må spesifiseres i forhold til den typen organisasjoner hvor tolkningen har gyldighet (Thagaard 1998). De tolkninger og resultater som fremkommer i denne oppgaven kan ha relevans for andre menn generelt når det gjelder deres tilknytning til arbeids- og familieliv.

2.7 Oppsummering

Som tidligere nevnt kan den kvalitative forskningsprosessen analytisk betraktes som inndelt i ulike faser, selv om fasene til dels overlapper hverandre i praksis. Jeg har i dette kapitlet forsøkt å presentere forskningsprosessen som ligger til grunn for denne oppgaven, og har i stor grad benyttet meg av fleksibiliteten som preger kvalitativ forskning. I vurderingen av forskningens kvalitet har jeg diskutert begrepene *troverdighet*, *bekreftbarhet* og *overførbarhet* som skal legitimere gyldigheten av de tolkninger som er gjort med utgangspunkt i datamaterialet vårt. Her har jeg særlig fokusert på begrepet om troverdighet og den betydning forskerens kjønn og alder kan ha i relasjon til informanten. Det er derimot kun spekulasjoner hvorvidt det ville fremkommet annen informasjon dersom det var en mannlig intervjuer. Jeg har også argumentert for at jeg ikke tror aldersforskjellen mellom meg og informantene har hatt en betydning i forhold til gyldigheten av de tolkningene som er gjort i denne oppgaven.

I neste kapittel vil jeg fokusere på bankens kontekstuelle rammeverk, da dette er særlig viktig når en skal analysere de mannlige informantenes valg og avgjørelser når det gjelder karriere.

Kapittel 3

Bankens kontekst

3.1 Innledning

Fra midten av 1980-tallet gjennomgikk banknæringen i Norge omfattende endringer, og dette gjaldt både ytre rammebetingelser og intern organisering. Tradisjonell bankkultur vektla formell saksbehandling, nøyaktig dokumentasjon, hierarkisk styring, en viss avstand til kunden og forsiktighet i alle ledd. Holdningene var konservative, og den gamle bankkulturen var tilpasset en situasjon med regulerte kredittmarkeder og stabil økonomi. Frem til midten av 1980-tallet ble banknæringen i Norge betraktet som en attraktiv arbeidsplass, kjent for å ha et godt arbeidsmiljø og generøse velferdsordninger for personalet (Hippe og Pedersen 1992). Dette har endret seg drastisk som følge av bankkrisen. Fra å være en sektor hvor oppsigelser ikke forekom, lå banknæringen tidlig på 90-tallet på topp med hensyn til antall oppsigelser (Stene 1992). Det er derfor fruktbart å presentere et kontekstuellt rammeverk for å kunne forstå de omgivelsene de mannlige informantene arbeider under. Dette kapittelet inneholder først en kort oversikt over bankhistorien i Norge, og deretter en diskusjon rundt de makroøkonomiske forutsetningene forut for bankkrisen. Videre vil jeg fokusere på hvordan intervjubanken responderte på denne krisen, og hvordan de ansatte ble berørt av denne situasjonen. Til slutt vil jeg konsentrere meg om Bankakademiets viktige rolle i utviklingen av de bankansatte sin utdanning og kompetanse, for deretter å si noe om den generelle yrkesstrukturen i bank.

3.2 Bankhistorien i Norge

Utviklingen av det norske banksystemet startet på begynnelsen av 1800-tallet, og den første bankvirksomheten var låneinstitusjoner i Oslo, Bergen og Trondheim. Disse institusjonene var etablert av danske banker, og etter frigjøringen fra Danmark i 1814 var det Norges Bank som videreførte denne bankvirksomheten. Den første offentlige banken, Kongeriket Norges Hypotekbank, ble etablert i 1851 (Halvorsen 1996). Banksektoren i Norge består av tre 'bransjer': Norges Bank, forretnings- og sparebanker. Den mest åpenbare forskjellen er

naturligvis at førstnevnte bank er Norges sentralbank. Forretningsbanker- og sparebanker er i dag nokså like hva virksomhet og oppbygging angår. Når man i mange sammenhenger fortsatt opererer med et skille mellom de to, skyldes nok dette først og fremst de historiske skiller mellom de to banktypene. Tradisjonelt har sparebanker tatt seg av kunder fra husholdningssektoren, mens forretningsbankene har vært dominerende i finanssektoren. I 1977 åpnet sparebankloven for at sparebanker kan drive samme type virksomhet som forretningsbanker, og forholdet har derfor endret seg noe mellom de to banktypene. Den tradisjonelle markedsinndelingen eksisterer til en viss grad fremdeles, fordi forretningsbanker har langt større forvaltningskapital per bank enn sparebanker, og dermed større mulighet for å engasjere seg i omfattende næringslivsoppgaver (Stene 1992). Banken de mannlige informantene arbeider i er en forretningsbank, og jeg vil videre i kapittelet først og fremst konsentrere meg om disse.

3.3 Bankvesenets utvikling i etterkrigstiden

Det norske bank- og kredittvesen fikk etter andre verdenskrig en mer sentral posisjon i det norske samfunn enn tidligere. Deler av norsk næringsliv var i aktivitet gjennom store deler av krigen, og i tillegg hadde den norske handelsflåten tjent store beløp i utenlandsk valuta som sto til regjeringens disposisjon. Bank- og finansmarkedet ble i denne perioden knyttet nærmere til næringslivet, og næringslivet og den offentlige forvaltning brukte bankene som kredittkilder og deres medarbeidere som økonomiske rådgivere. Et omfattende samarbeid ble utviklet mellom bankvesenet og staten, og dette gjaldt særlig i saker som angikk landets penge- og kredittpolitikk. Forretningsbankenes historie er derfor nært knyttet til nasjonens øvrige økonomiske historie (Reve 1990).

Det norske penge- og kredittpolitiske styringssystem som utviklet seg i etterkrigstiden, var basert på kredittreguleringer etter politiske, snarere enn markedsøkonomiske kriterier. Den lavrentepolitikken regjeringen førte, forutsatte derfor en form for kredittrasjonering. Dette betydde at etterspørselen etter kreditt normalt var betydelig større enn tilbudet, og i denne perioden var det kreditttilbudet som begrenset markedet (Egenberg 1995). Omleggingen av kredittpolitikken i 1984, da myndighetene oppga lavrentepolitikken og gikk bort fra den direkte styringen av prisen på kreditt, ga bankene større mulighet til å øke sitt tilbud av kreditt. Dette førte til at en stor del av etterspørselen ble tilfredsstilt. Den høye inflasjonen,

kombinert med et skattesystem med gunstige fradragsordninger, påvirket også etterspørselen. Bankene fulgte raskt opp etterspørselen, og deres strategi var å erobre høyest mulig markedsandel (ibid). Reve (1990) hevder at mye av grunnlaget for bankkrisen ble lagt under 'låneboomen' som fulgte i kjølvannet av kredittliberaliseringen på midten av 1980-tallet. Denne 'låneboomen' tok slutt i 1987, og ble avløst av den kraftigste nedgangskonjunkturen siden 1930-årene i Norge.

3.4 Bankkrisen

I løpet av perioden 1987-1991 hadde de norske forretningsbankene et tap på rundt 36 milliarder kroner. Nedgangstidene på finansmarkedet er et resultat av flere ulike samfunnsøkonomiske forhold. Den høye arbeidsledigheten, kombinert med et stort prisfall på eiendomsmarkedet, førte til at mange bankkunder ikke klarte å innfri sine forpliktelser. 1980-årenes til dels ukontrollerte utlånspolitikk resulterte i at de store bankene fikk alvorlige økonomiske problemer. Disse problemene kan forklares med utgangspunkt i deregulering, en låneboom etterfulgt av konjunkturedgang, dårlige kredittvurderinger og svake styrings- og kontrollsystemer. Reve (1990) sammenfatter bankkrisens makroøkonomiske forutsetninger i følgende hovedpunkter:

- opphevelsen av kredittrestriksjoner
- en påfølgende konkurranse mellom bankene om kundene
- en relativt høy inflasjon kombinert med politisk ønske om lav rente og generøse skatteregler, noe som førte til lav rente og negativ realrente.
- ekspansjon på kredittsiden medførte stor optimisme og vekst i næringslivet og i den private lånetilbøyeligheten
- Norge satt som første land innen OECD rekord med negativ, privat sparerente
- prisingen av næringsbygg og boliger fulgte den generelle optimismen, og la derfor et indirekte grunnlag for høy opplåning.

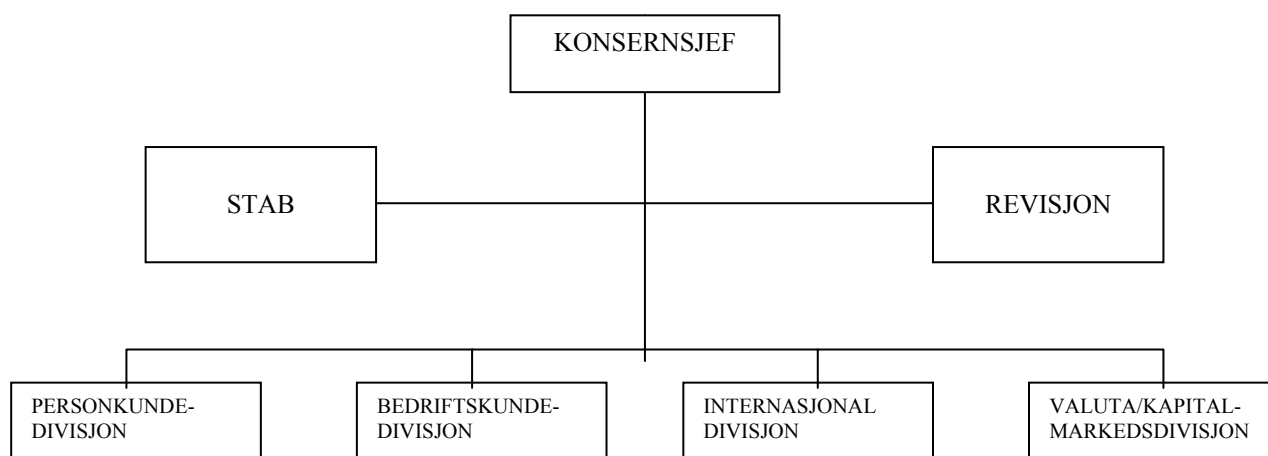
Bankkrisen som fulgte i norsk finansvesenet er blitt beskrevet som "et jordskjelv gjennom norsk økonomi" (Reve 1990), en situasjon karakterisert av store tap, kostnadskutt, nye restriksjoner, fusjoner og reduisering av antall ansatte. Videre vil jeg fokusere på hvordan intervjubanken responderte på disse makroøkonomiske endringene i finansmarkedet, og deretter hvordan dette har påvirket de ansattes arbeidssituasjon.

3.4.1 Bankkrisen og intervjubanken

Intervjubanken er et av Norges største finanskonsern, og ble etablert etter en fusjon mellom to store forretningsbanker tidlig på 1990-tallet. Før fusjonen var de to bankene i sterk ekspansjon både nasjonalt og internasjonalt, og de var begge landsdekkende banker med et godt utviklet filialnett. Dårlige økonomiske tider på nasjonalt og internasjonalt plan førte til store tap for begge bankene, og en fusjon mellom de to bankene var den beste løsningen for å overkomme de økonomiske problemene (Helleland 1999). Motivene bak en bedriftssammenslutning kan være komplekse og varierende, men fusjoner kan imidlertid bidra til at organisasjoner kan oppnå større markedsandeler enn tidligere. Til tross for varierende motiv bak fusjoner er det mulig å definere enkelte hovedformål: rasjonalisering og oppnåelse av stordriftsfordeler, redusert kostnadsstruktur og bedre håndtering av økonomiske problemer (Egenberg 1995). Et uttalt hovedmål bak fusjonen til intervjubanken var først og fremst et ønske om *økt kostnadseffektivisering*. For å oppnå dette var det i følge bankens ledelse nødvendig å redusere bankens bemanning. På fusjonsdagen hadde intervjubanken 6847 ansatte. Etter fusjonen vedtok banken en bemanningsreduksjon på 985 årsverk og ytterlige 150 året etter at fusjonen var et faktum. Dette ble i første omgang løst ved frivillig avgang uten bruk av direkte oppsigelser. Virkemidler som ble tatt i bruk var å tilby de ansatte gunstige vilkår for å søke permisjon eller å slutte i banken (ibid).

Etter fusjonen var det for intervjubanken nødvendig med en kontinuerlig tilpassing og forsøk på å forbedre bankenes ulike systemer. Mange rutiner skulle samordnes, effektiviseres og rasjonaliseres, og dette førte til en omfattende omorganisering av hele bankstrukturen. Ledelsen i den nye banken måtte på ny definere og utvikle bankens strategiske forretningsområder, for så å organisere banken i samsvar med dette (Egenberg 1995). Bankdivisjonen ble delt i to deler, en bedriftskunde- og en personkundedivisjon. Det ble også gjort en del endringer i forskjellige funksjoners ansvarsområder. Den nye divisjonsstrukturen kom derfor som et resultat av en grundig analyse av bankens strategiske forretningsområder. Personkundedivisjonen skulle ha ansvaret for betjeningen av personkundene og de minste bedriftene, og bedriftskundedivisjonen for betjeningen av de mellomstore bedriftene. Videre ble konsernkundedivisjonen og internasjonal divisjon slått sammen til en utvidet internasjonal divisjon. Bankens valuta- og kapitalmarkedsdivisjon ble ikke omstrukturert (ibid). Flere faktorer tyder på at intervjubanken har vært gjennom flere endringer fra en byråkratisk til en

'nyere organisasjonsmodell', og den mest fremtredende endringen kan særlig knyttes opp til organisasjonsstrukturen. For 15 år siden hadde banken en hierarkisk oppbygging av tradisjonell byråkratisk modell, men utover på 1990-tallet endret dette seg til en mer horisontal organisasjonsstruktur (Helleland 1999). Dette organisasjonskartet¹¹ viser en horisontal organisasjonsstruktur med en konsernsjef som sitter på toppen, med stab og intern drift under seg. De likestilte divisjonene står mer fritt i forhold til organisasjonen, og har ansvar for ulike kundegrupper i banken.



Intervjubanken var fem år etter fusjonen fremdeles preget av bankkrisen og dårlige økonomiske tider. Banken klarte å redusere driftskostnadene til en viss grad, men dette ble stilt i skyggen av de store tapene på utlånsiden. Denne negative utviklingen har gått ut over soliditeten til banken, og den har flere ganger fått tilskudd av kapital fra Statens Banksikringsfond. Dessuten har staten gått inn som hovedeier av banken. I siste halvdel av 1990-tallet har norsk økonomi stabilisert seg, og intervjubanken har opparbeidet god soliditet (Helleland 1999). Bankkrisen rammet de ansatte på flere måter. Nye organisasjonsmodeller førte til endrede arbeidsoppgaver, omorganisering og rokkeringer.

¹¹ Organisasjonskartet er et eksempel på hvordan organisasjonsstrukturen var etter fusjonen (Egenberg 1995), men tallet på divisjoner har variert de siste årene avhengig av rasjonalisering, effektivisering og hvilke forretningsområder banken betrakter som viktig (Helleland 1999).

3.4.2 Bankkrisen og de ansatte

Det lå klare retningslinjer til grunn for fusjonsavtalen for samordningsprosessen mellom de to bankene. Fordelingen av stillinger og funksjoner skulle i henhold til avtalen skje på bakgrunn av faglig dyktighet, erfaring, særlige kvalifikasjoner og ansiennitet. De ansatte i de to bankene skulle i utgangspunktet ideelt stilles likt. Samordningen av systemer, rutiner og regelverk berørte de fleste ansatte og var arbeidskrevende. Omorganiseringen krevde at et stort antall av bankens ansatte måtte endre sitt arbeidssted, eller sin funksjon i bedriften. I årsberetningen etter intervjubankens første driftsår ble det understreket at den første fasen etter fusjonen ble både arbeidsmessig og sosialt krevende for medarbeiderne (Egenberg 1995).

Generelt i banknæringen førte dereguleringen på midten av 1980-tallet med seg nye tilbud og sterkere konkurranse om både nye og tradisjonelle banktjenester. Dette gjorde at kvalifikasjonene til de ansatte i norsk bankvesen ble viktigere, og opplæring og utdanning ble en mer konkurrerende faktor enn tidligere (Olberg 1995). Bankene la større vekt på nye tjenester som forsikring og rådgivning, og behovet for generell bankfaglig kompetanse ble mindre. Stene (1992) påpeker at de bankfunksjonærer som blir ansatt i dag vil skille seg vesentlig fra flertallet som allerede er i banken på et sentralt punkt; vedkommende vil gå inn i banknæringen med stadig høyere formell kompetanse. Det formelle utdanningsnivået blant de bankansatte har tradisjonelt vært relativt lavt. På midten av 1980-tallet var det vanlig at nyansatte kom direkte fra videregående skole, og tidligere var det enda lavere krav til formelle kvalifikasjoner. I 1980 hadde 61% av kvinnene og 50% av mennene innenfor banknæringen lavere formell utdanning enn videregående skole (Olberg 1995). Som jeg skal vise i kapittel 5 er det tradisjonelle at bankansatte har tilegnet seg sin kompetanse gjennom intern skolering og kursvirksomhet. I den forbindelse har Bankakademiet vært den sentrale utdanningsinstitusjonen for flere av de mannlige informantene, og jeg ser det som fruktbart å vise hvordan denne utdanningen var organisert tidligere, og hvordan dette har endret seg som følge av endringer i banknæringen generelt.

3.5 Bankakademiet ¹²

Bankakademiet (BA) ble etablert i 1965, og var eid av Bankforeningen og Sparebankforeningen. Den hadde også sterk støtte av Norske bankfunksjonærers forening (NBF, senere Finansforbundet). Utdanningen var lagt opp som fjernundervisning med korrespondansebrev og enkelte samlinger, og de bankansatte var i arbeid mens de tok kursene. Noen av tilbudene var også koplet til egne opplegg i bankene. BA-utdanningen kunne vare fra to til åtte år, alt etter hvilke kursopplegg den enkelte deltok på. Det fantes tre hovedtyper kurs. *Grunnutdanningen* varte i to år, hvor første del av opplegget var knyttet til praktisk arbeid i banken, mens andre del ble kombinert med BA-kurs. *Fagkursene* bestod av 15 forskjellige moduler, som omhandlet fag som økonomi, administrasjon, juss, finansiering, språk etc. Noen av disse kursene var obligatoriske, andre kunne velges fritt. For å oppnå bankfaglig eksamen måtte studentene ha eksamen i elleve moduler, der tre av dem måtte være obligatoriske. *Studiekurset* var et treårig opplegg basert på 15 moduler innen bank, finans og administrasjon. Studentene kunne avlegge eksamen til bankøkonom med seks moduler og en avhandling. BA tilbød også andre kurs, blant annet innen finans, kreditt, ledelse, egne kurs for kvinner og kurs i forhandlingsteknikk.

De bankansatte hadde en del rettigheter når det gjaldt støtte til opplæring ved BA. Dette omfattet blant annet rett til å delta i den toårige grunnopplæringen til BA¹³, og studiefri i forbindelse med utdannelsen. Bankene dekket de ansattes utgifter både på grunnkurs og fagkursmodeller, og dette var avgifter til BA samt kostander til studiemateriell og studentsamlinger. De heltidsansatte på grunnkurs hadde 100 timer lesefri i arbeidstiden over en toårsperiode, og bankansatte med fem års ansiennitet hadde automatisk rett til ett års ubetalt permisjon om de ønsket å melde seg på eksterne studier. Det fantes også reguleringer som knyttet BA-utdanningen til lønnsopprykk, og grunnkurset gav automatisk rett til et visst lønnsnivå. Bankene kunne ikke kreve at bankens utgifter ble refundert om de ansatte ikke gjennomførte studiene, og hver ansatt kunne selv velge emner og fag. De ansatte kunne også bestemme når utdanningen skulle finne sted.

¹² Dette avsnittet er i sin helhet basert på Olberg (1995) sin artikkel ”Interne arbeidsmarkeder i servicesektoren – organisasjonsendring og opplæring i bank”, i Dag Olberg (red.): *Endringer i arbeidslivets organisering*, FAFO – rapport 183.

¹³ Med unntak fra tekniske funksjonærer, portører, kantinepersonell og liknende.

Bankakademiet var den sentrale utdanningsinstitusjonen for bankansatte i Norge, og frem til 1989 var det en veletablert institusjon med store planer for videre ekspansjon. Derfor var det svært overraskende da bankforeningene gikk inn for å nedlegge BA i 1989. Fagforbundet protesterte kraftig, og resultatet av striden rundt Bankakademiet var at institusjonen overlevde, men ble sterkt redusert i størrelse og betydning. I 1994 ble Bankakademiet slått sammen med Bedriftsøkonomisk institutt, og opplæringsfunksjonen i bank ble vesentlig endret i løpet av noen få år. Endringene i formelle regler og avtaler om bankutdanning har to hovedtrekk. På sentralt hold kjennetegnes endringen av desentralisering, og på lokalt hold av en utvikling fra kollektiv rettighet til individuell kontrakt. Nå er det de interne retningslinjene i den enkelte bank som er styrende i opplæringsspørsmål. Det var altså arbeidsgiverne som trakk det lengste strået og som fikk tilbake styringsretten i opplæringsspørsmål.

Utviklingen kan beskrives som en overgang fra 'rettighet' til 'kontrakt'. Nå er det vanlig at de lokale opplæringsavtalene, der de finnes, har med bestemmelser om at ledelsen i banken har styringsrett i spørsmål om opplæring. Videre pekes det gjennomgående på at slike spørsmål skal avgjøres ut fra den enkelte bankens behov. Dette skal da være en integrert del av bankens forretningsstrategi, og et anliggende mellom banken og den enkelte ansatte. Dette innebærer at den ansatte må søke bankledelsen om tillatelse og støtte, eller at den ansatte blir bedt om å delta i opplæringsvirksomhet. Den lokale bankledelsens kontroll med intern opplæring er også grunnfestet i de lokale avtalene. Det er blitt vanlig at de lokale avtalene inneholder bestemmelser om individuelle kontrakter mellom de ansatte og banken. Disse kontraktene regulerer hva slags støtte banken gir, og inneholder ofte bestemmelser om bindingstid. Etter eksamen gjøres utbetalt støtte om til et lån som nedskrives over et avtalt tidsrom. Om den ansatte slutter i banken i løpet av denne perioden, skal den resterende summen tilbakebetales.

3.6 Generell yrkesstruktur

I 1980 var til sammen 19 844 personer heltidsansatte i det norske bankvesen: 11 119 menn og 8 725 kvinner. Ti år senere var antallet steget til 23 568. Antallet heltidsansatte kvinner økte i denne perioden med rundt 3100, mens andel menn var stabilt. Frem til 1993 ble derimot antall heltidsansatte i bankvesenet redusert med 5000 årsverk, til 9684 heltidsansatte menn og 8937 heltidsansatte kvinner (Egenberg 1995). Til tross for nedbemanningen økte antall banksjefer og direktører i det samme tidsrommet. Stene (1992) dokumenterte at den prosentvise endring i

antall ansatte etter stillingsnivå var henholdsvis +25,7 prosent for banksjefer og direktører, og –22,1 prosent for øvrige heltidsansatte i perioden 1987-91. Nedbemanningen gikk altså på bekostning av 'alminnelige' ansatte, mens ansatte på ledernivå i mindre grad ble berørt.

Innenfor bank har det alltid vært mange kvinnelige ansatte, men kvinner har frem til 1980-tallet stort sett vært på de lavere nivå i stillingshierarkiet (Crompton og Jones 1984; Crompton 1989). I Norge innførte bankene på 1980-tallet en omfattende likestillingspolitikk, og antall kvinner i ledende stillinger har økt. Til tross for dette er der en ekstensiv intern kjønnssegregering. Tall fra Bankenes arbeidsgiverforening viser at kvinner og menn er ulikt fordelt på de ulike stillingsnivåene. Tall fra 1993 viser at 1533 av totalt 8937 kvinner innehar lederposisjoner i norske banker. Tilsvarende har 5874 av i alt 9684 menn tilsvarende stillinger (Egenberg 1995).

I intervjubanken er det i toppledelsen i hele konsernet to kvinner, resten av toppledelsen er menn. I den aktuelle banken vi har foretatt intervju, utgjør kvinner som sagt 22% av mellomlederstillingene, og de kvinnelige lederne er oftere å finne i posisjoner hvor de kan bruke deres faglige ekspertise, fremfor å utøve organisasjonsmessig makt, og/eller lede andre kvinner og menn (Helle 1995).

3.7 Oppsummering

Det kontekstuelle rammeverket er sentralt for å kunne forstå valg og avgjørelser de mannlige informantene gjør i forhold til sin karriere. Dette kapitlet viser at det norske finansvesen har gjennomgått store strukturendringer på relativt kort tid, og dette har påvirket de ansatte på mange plan. De har gjennomgått omfattende omstruktureringer på grunn av fusjonen som skjedde tidlig på 1990-tallet. Dette innebar en betydelig bemanningsreduksjon, men de fleste informantene gjennomgikk denne prosessen uten å miste sin jobb. I kapittel 5 skal jeg vise hvordan det tradisjonelle karrieremønsteret har endret seg som følge av de endringer som har skjedd i banknæringen generelt, og hvordan de mannlige informantene forholder seg til egen karriere i en næring som fortsatt er relativt utrygg. I neste kapittel skal jeg derimot først fokusere på det teoretiske rammeverket for oppgaven.

Kapittel 4

Kjønn og organisasjon

4.1 Innledning

Tradisjonell organisasjonsteori har i liten grad problematisert kjønnsdimensjonen i organisasjoner, og grunnen til dette er at strukturene i en arbeidsorganisasjon i prinsippet har blitt oppfattet som kjønnsnøytral. Samtidig har det vært lite debatt og forskning på organisasjoner blant kvinneforskere. Dette er i følge Hearn og Parkin (1983:220) ganske overraskende i og med at ”most organizations remain patriarchal, if only by virtue of their domination by men”. Det var således liten eller ingen dialog mellom organisasjonsforskning og feministisk forskning før 1980-årene, og dette hadde til dels sammenheng med forskningskulturen til de to disiplinene. Førstnevnte med utgangspunkt i problemstillinger basert på behov hos menn i maktposisjoner, og sistnevnte en disiplin som ville avdekke den fastlagte patriarkalske strukturen som var gjeldende i de fleste organisasjoner (Savage og Witz 1992).

De fleste arbeidsorganisasjoner består av både kvinner og menn, og det faktum at de deler de samme arbeidsomgivelser, behøver ikke å bety at de opplever det samme innenfor slike omgivelser. Strukturer og prosesser virker forskjellig for de to kjønn, og dette har ført til en økt interesse for å forstå organisasjoner i et kjønnsperspektiv. Tidligere organisasjonsteori har generelt sett betraktet organisasjon og ledelse som kjønnsnøytrale, og det har derfor ikke forekommet noen refleksjoner omkring det faktum at ledere generelt, og ledersjiktet spesielt, i organisasjoner har vært menn (Collinson og Hearn 1994). Dette har ført til det paradoks at menn og maskulinitet, selv om de ofte er sentrale for analysen av organisasjoner i arbeidslivet, ikke desto mindre har blitt usynlig i disse studiene. I følge Collinson og Hearn (1996) er årsaken til dette at det å forske på menn som ’menn’, ikke har vært et eksplisitt tema i tidligere arbeid. Denne neglisjeringen kan illustreres av den lite reflekterte bruken av titler som *The organization man* (Whyte 1956), *Men who manage* (Dalton 1959) og *A thinking man’s management* (Sampson 1965). Alle sammen har ordet ’man’ i tittelen, men de fokuserer ikke på menn som kjønn. Det er ikke før nylig at organisasjonsteoretikere har blitt

opptatt av å forstå menn ut fra et kjønnsperspektiv, og innenfor feltet 'kjønn og organisasjon' kan vi nå observere en økt interesse for å fokusere på menn og maskulinitet i forbindelse med arbeid og organisasjoner (Kvande 1998).

I bank har det som vist alltid vært mange kvinnelige ansatte, men innenfor intervjubanken er det kun 22% kvinnelige ledere på mellomnivå. De mannlige informantene arbeider således på en sterkt kjønnssegregert arbeidsplass, og jeg betrakter det derfor som fruktbart å fokusere det teoretiske rammeverket rundt en diskusjon om 'kjønn'. Hensikten med det er å vise at jeg i mitt møte med informantene i visse situasjoner, og da særlig rundt tema som kvinner og likestilling, oppdaget at banken som arbeidsplass var kjønnspreget. Jeg ser det derfor som viktig å først si litt om kjønnsbegrepet, for deretter kort gå gjennom hovedlinjene i forskning omkring forståelsen av kjønn i organisasjoner. Hensikten med å presentere denne forskningen er å vise den utviklingen som har ført til at også menn har blitt et forskningsobjekt.

I siste del av kapittelet vil jeg presentere to ulike teoretiske perspektiver som skal legge grunnlaget for en videre diskusjon rundt de mannlige informantenes holdning til karriere, kvinnelige ledere og familieliv.

4.2 Kjønn – ett begrep i forandring

Kjønn er ikke et entydig begrep, men en variabel som gjennomlever en stadig tilpasnings- og utviklingsprosess etter hvert som samfunnsstrukturene endrer seg. Dette ser man på utviklingen innenfor kvinneforskningen, og det er blant annet innenfor feministisk teori uenighet om betydningen av kjønn. De mange former og sammenhenger kjønn forekommer i, gjør at en viss tvetydighet ikke er til å unngå (Solberg 1995).

Tidligere var det vanlig å skille mellom *sosialt* og *biologisk* kjønn, men dette er mer problematisk i dag. Dette kommer av at kropp, så vel som seksuelle handlinger og forhold, blir forstått som sosialt konstruert. Dette betyr ingen benektelse av biologi, men at en er blitt mer oppmerksom på betydningen av den sosiale konstruksjonen og produksjon av virkeligheten, også når det gjelder forhold hvor biologi synes å være viktig (Acker 1992).

Det blir også skilt mellom *sosialt* og *personlig* kjønn, noe som særlig forekommer innenfor psykologisk kvinneforskning. Førstnevnte dreier seg om de strukturelle rammer som personers handlinger forstås og fortolkes innenfor, mens det personlige kjønn handler om hvordan den enkelte integrerer sine erfaringer. Personlig eller individuelt kjønn vil således være uttrykk for den enkeltes møte med omgivelsene og det kulturelle betydningssystem som finnes der (Solberg 1995).

Det er likevel en vanlig oppfatning å referere kjønn til strukturerte, samfunnsskapt forskjeller mellom kvinnelig og mannlig, feminint og maskulint. Kjønn er noe som skapes, både individuelt og kollektivt, ved deltakelse i familie, arbeidsorganisasjoner og ellers i samfunnet (Acker 1992). Denne forståelsen av kjønn vil være utgangspunkt for min oppgave.

4.3 Fra likhetsforskning og kvinneforskning til kjønnsforskning og mannsforskning

Det er ulike oppfatninger av hvilken rolle kjønn spiller på ulike livsområder. Når det gjelder forståelsen av kjønn innenfor ledelses- og organisasjonsforskningen kan denne beskrives som en utvikling i tre faser. I den første fasen var man opptatt av *likhetsforskning*, den andre fasen betegnes som *kvinneforskning* og den tredje som *kjønnsforskning*. Disse tre fasene vil nå kort bli presentert med utgangspunkt i Kvande og Rasmussen (1992) sin fremstilling. Det er viktig å få frem at de perspektivene som blir presentert under hver enkelt fase fortsatt eksisterer, og at det stadig kommer bidrag som kan klassifiseres enten innen likhetsforskning, kvinneforskning eller kjønnsforskning (Hitland 1997). Det er likevel sistnevnte fase som er mest interessant i denne oppgaven, for det er først her at menn og maskulinitet blir et nytt forskningsområde.

4.3.1 Likhetsforskning

Denne første fasen var preget av en tankegang basert på *likhet*, og fokus var rettet mot å avdekke de barrierer og hindringer kvinner møtte i arbeidslivets organisasjoner, i politikken eller i ulike utdanningsinstitusjoner. Kjønnsnøytralitet var idealet, og for å oppnå dette måtte stereotype forestillinger om kvinner, deres egenskaper og atferd avdekkes. Forskningen ville blant annet vise at kvinner hadde de relevante egenskapene som skulle til for å inneha lederstillinger. Særlig det å vise at kvinner er like gode ledere som menn var viktig i denne

fasen, og en rekke 'oppskriftsbøker' om hvordan kvinner skulle takle denne utfordringen kom på markedet. Et alternativ innenfor denne fasen, der fokus er rettet mot individet som forklaringsobjekt, er å tillegge strukturelle forhold større vekt enn individuelle karakteristika. Rosabeth Moss Kanter's bok *Men and Women of the Corporation* (1977) er et bidrag i denne tradisjonen. I denne studien kommer hun frem til at det ikke er kjønnen som bestemmer en persons atferd, men heller kvinner og menn sin posisjon i ulike organisasjoner i arbeidslivet. Hennes teoretiske bidrag vil bli presentert senere i kapittelet.

Det har vært reist kritikk mot denne type forskning blant annet fordi den stort sett har undersøkt kvinner som ikke er i ledende stillinger. Man har derfor forsket på om kvinner generelt passer til ledelse, og ikke om hvilke kvinner som passer til ledelse. En annen kritikk går på at denne forskningen ikke rettet en grunnleggende kritikk mot at den tradisjonelle forskningen var dominert av menn og de problemstillinger som var reist av dem. Koplingen mellom ledelse og maskulinitet ble for eksempel ikke problematisert i denne fasen, og ledelse ble derfor forstått som noe kjønnsnøytralt, og kjønn noe som kvinner representerte. Til tross for denne kritikken pågår det også i dag en diskusjon om hvordan kvinner er som ledere, om de er like gode ledere som menn, eller hvorvidt kvinner er bedre ledere enn menn (Hitland 1997).

4.3.2 Kvinneforskning

I denne fasen fokuserte man på *forskjellene* mellom kvinner og menn, og oppmerksomheten ble rettet mot at kvinner representerte andre kvaliteter som var verdifulle på mange områder i samfunnet. Kvinners 'forskjellighet' ble fremsatt som en ressurs fremfor et problem, og man antok at kvinner betraktet verden annerledes enn menn. Dette innebar at de utgjorde et kritisk potensiale som kunne være nyttig på mange områder, også innenfor ledelsesfeltet. Innenfor forskningen om kvinner og ledelse ble det presentert ulike strategier for mannlige og kvinnelige ledere. Menn var orientert mot kontroll, formell organisering og ansvarsdelegering, mens kvinner var opptatt av samarbeid, likeverd, kontakt og relasjoner. På grunn av disse verdiforskjellene har kvinner blitt fremstilt som noe positivt som trengtes i organisasjonene, også i ledelsen.

Det var et kritisk kvinneperspektiv som kom til uttrykk i denne fasen, fordi tidligere forskning ble kritisert for å være basert på menns problemstillinger og analyser. Den mannlige normen

ble satt som standard for kvinner, også innenfor organisasjonsanalyse. Det ble hevdet at tradisjonell forskning nesten utelukkende ble drevet av menn, og at dette preget både problemstillinger og analyser. Kvinner ønsket i større grad å bidra i forskningen med sine analyser og tolkninger utfra et alternativt kvinneperspektiv.

Senere er også dette perspektivet blitt kritisert fordi det er vanskelig å operere med kjønnsespesifikke verdier og egenskaper. Dette kan lett føre til essensialistiske syn på både kvinner og menn. Det vil si at de mannlige verdier og egenskaper er noe alle menn har, og de kvinnelige noe alle kvinner har. En annen kritikk var det faktum at det er problematisk å snakke om *ett* kvinneperspektiv som skal dekke alle kvinners erfaringer og alle kvinners interesser. Kvinner kan ikke sies å være en homogen gruppe. Forskjellene er store mellom kvinner i ulike deler av verden, men også i vår del av verden er det store forskjeller. Særlig gjelder dette utdanningsnivå og deres ulike posisjoner i arbeidslivet (Colbjørnsen et al. 1987). Mangfoldet blant kvinner blir borte dersom man opererer med for generelle og entydige begreper om kvinner og kvinneinteresser.

4.3.3 Kjønnsforskning

Forandringer i forhold mellom kjønnene gjorde det vanskelig å opprettholde en enkel kjønnsdikotomi. Hva det innebar å være kvinne og mann ble mer usikkert og foranderlig. Når kjønn betraktes som sosialt konstruert vil innholdet i kjønnsbegrepet bestemmes av eksisterende forestillinger om hva det betyr å være mann og kvinne. Men slike forestillinger forandrer seg over tid, og for å kunne forstå endringer mellom menn og kvinner, og dessuten fange opp forskjeller innen gruppen kvinner og innen gruppen menn, måtte nye begreper utvikles. Begrepene kvinnelig og mannlig ble tatt i bruk fremfor kategoriene kvinne og mann. I stedet for å lete etter klare forskjeller mellom menn og kvinner, fokuseres det nå på *betydningen* av kjønn i ulike sammenhenger. Dette betyr at en anlegger et perspektiv der verden og virkeligheten blir betraktet som kjønnskonstruert, noe som gir en mulighet til å studere tilsynelatende kjønnsnøytrale temaer og handlinger ut fra andre vinkler enn tidligere (Widerberg 1992). Denne betraktningmåten kan gi en helt annen og ny forståelse av fenomener som ikke viser seg å være kjønnsnøytrale likevel.

Kjønn skapes og blir til i samhandling mellom kvinner og menn, og det er derfor viktig å fokusere på *relasjoner* mellom kjønnene. Et slikt relasjonelt perspektiv innebærer at man ser

på kjønn som resultat. Kjønn er ikke noe som er fastlagt en gang for alle, men noe som blir til i ulike mellommenneskelige relasjoner (Widerberg 1992). For ledelses- og organisasjonsforskningen blir spørsmål om hvordan kjønnsrelasjoner bidrar til å forme organisasjoner og hvordan organisasjoner konstruerer kjønn viktige. Kjønn koples imidlertid ikke så sterkt til konkrete grupper av kvinner og menn i organisasjoner, for det er forestillingene om femininitet og maskulinitet som er viktig å studere. Bak tilsynelatende kjønnsnøytrale strukturer kan det eksistere oppfatninger om femininitet og maskulinitet som vil være med og bestemme handlinger og atferd i organisasjonen. En organisasjon blir innenfor dette perspektivet betraktet som en arena der sosiale meningsstrukturer konstrueres med referanse til kjønn, og det er her viktig å vise at kjønn ikke er noe som kvinner bærer med seg inn i organisasjonen. Fra å fokusere på kvinner som problematiske i forhold til ledelse og deltakelse i organisasjonen, fokuserer man på organisasjonen som mannlig konstruert. Det betyr at organisasjoner som 'partisk' og ekskluderende blir problemet, og ikke kvinnene som kommer inn (Kvande og Rasmussen 1992).

Når fokus rettes mot at kjønn produseres i relasjoner mellom kjønnene, fører det også til en interesse for menn som kjønn (Kvande og Rasmussen 1992). Som jeg nå vil vise har det utviklet seg en selvstendig mannsforskning som delvis bygger på kvinneforskningens teoretiske tradisjoner.

4.3.4 Mannsforskning

Problemet med deler av den tradisjonelle kjønnsforskningen er at de i liten grad har spurt menn om deres liv og virke, hvordan de tenker og hvilke muligheter de selv opplever i forhold til det å velge annerledes og utradisjonelt. Widerberg (1992:289) hevder at det å inkludere menn ligger i forlengelsen av relasjonsperspektivet innenfor kjønnsforskningen: *"vi har i dag kunnskaper om kvinner på en del områder der vi savner en motsvarende kunnskap om menn. Å inkludere mennene ligger i forlengelsen av utviklingen av relasjonsperspektivet innen kvinneforskningen. Å forske 'på menn' er følgelig et logisk svar på kvinneforskningen"*.

Menn og maskulinitet har altså blitt et nytt forskningsområde innenfor kjønnsforskningen, og to hovedretninger har utviklet seg innenfor dette feltet. For det første har man fått en utvikling i de senere år av eksplisitte, kritiske og 'kjønnende studier' av menn basert på feministiske og

andre kritiske arbeider, som er kalt *critical studies of men* (Hearn 1996)¹⁴. Forskning på menn og maskulinitet i arbeidsorganisasjoner fokuserer på stabiliteten i menns makt og dominans, men viser også til variasjon og endring avhengig av den organisasjonsmessige konteksten. For det andre har vi forskning som blir kalt *men`s studies*. Typiske temaer innenfor dette perspektivet er hvordan gutter har blitt sosialisert til å bli mer aggressive og tøffe, og hvordan menn har vanskeligheter for å uttrykke følelser. Dette er ofte amerikansk forskning, og domineres av forskere som er kritiske til feministisk forskning (ibid). Det er det førstnevnte perspektiv som ligger til grunn i denne oppgaven.

I forskning som studerer menn i et kjønnsperspektiv, har en av målsettingene vært å se på endringer i maskulinitetsutførelse, det vil si nye måter å være mann på. Maskuliniteter er ingen homogene eller fastlagte kategorier, men differensierte og skiftende. Maskulinitet består av mange former, i motsetning til å være en endimensjonal kategori. Connell (1995) skiller mellom de kulturelt dominerende former for maskulinitet – 'hegemonisk maskulinitet' – og 'underlegne' eller 'marginaliserte' former. Det er den hegemoniske maskuliniteten som definerer og dominerer andre, og alternative former for maskulinitet. Men hva som er de dominerende normer og 'riktig' maskulinitet er ikke gitt en gang for alle. Kampene mellom maskulinitetsformer tilsier at maskulinitet er flere ting på en gang, og må forstås som noe som dannes i en kontinuerlig prosess (Oftung 1998).

Til tross for vektleggingen av mangfoldet av maskulinitetstyper hevdes det at maktrelasjoner basert på kjønn fremdeles eksisterer (Kimmel 1987). I den forbindelse er det blitt utviklet et begrep kalt 'genussystem' eller 'kjønnsystem'. I følge Hirdmann (1988) består teorien om kjønnsystemet av to grunnleggende prinsipper. Det første dreier seg om forskjellen mellom femininitet og maskulinitet. Det andre handler om maskulinitet som norm, noe som innebærer at det maskuline har en tendens til å oppnå høyere status. Hirdmann benytter ikke patriarkatsteoriens forståelse¹⁵, men vektlegger ulike kulturelle faktorer som forklaring på hvorfor kjønnsforholdet er hierarkisk konstruert. Hun forstår kjønnssegregeringen som noe som foregår kontinuerlig gjennom meningsskapende og maktsskapende prosesser mellom det

¹⁴ Disse kritiske studiene av menn er 'pro-feministisk', og denne betegnelsen er brukt om og av menn som sympatiserer med feminismen.

¹⁵ Patriarkatsteorier ønsker å forklare hvordan menns makt over kvinner reproduseres. Disse teoriene legger derfor vekt på kontinuiteten og det uforanderlige ved patriarkatet. Det blir derfor lett en statisk teori, som ikke gir plass for endring (Kvande og Rasmussen 1993).

kvinnelige og det mannlige. Menneskene blir kvinner og menn gjennom kulturell overlevering, integrering i sosiale institusjoner og sosialisering. I disse prosessene er individene handlende subjekter integrert i systemet (Kvande og Rasmussen 1993). Kvande og Rasmussen (1992) påpeker at dette perspektivet prinsipielt åpner for at vi kan ha forskjeller mellom kjønnene uten at disse nødvendigvis trenger å være hierarkiske. Med dette mener de at kvinner eller det kvinnelige ikke alltid behøver å være underordnet. De mener at dette perspektivet er i stand til å fange opp brudd i den generelle kvinneundertrykkningen, samtidig som det fokuseres på reproduksjon av underordnede relasjoner og strukturer. Etter deres oppfatning representerer dette synet en både/og posisjon som vil få tilslutning fra de fleste feministiske forskere i dag, selv om det ikke sies eksplisitt.

Joan Acker (1992) sitt arbeid er et godt eksempel på anvendelsen av et perspektiv som tar utgangspunkt i en forståelse av organisasjoner som kjønnspreget. Hun har i sin artikkel 'Gendering Organizational Theory' (1992) påpekt betydningen av kjønn innenfor arbeidsorganisasjoner. Med utgangspunkt i det faktum at menn har mange fortrinn i ulike organisasjoner prøver hun å vise at det i tilsynelatende kjønnsnøytrale prosesser foregår en produksjon av kjønn.

4.4 Organisasjoner som kjønnspreget

Acker betrakter kjønn som et konstituerende element i organisasjoner, noe som innebærer at fordeler og ulemper, utnyttning og kontroll, handlinger og følelser, samt mening og identitet er differensiert og forstås i forhold til menn og kvinner, maskulint og feminint. I følge henne er det forestillingene om maskulinitet og feminitet som ligger under tilsynelatende kjønnsnøytrale strukturer og kulturer det er interessant å studere. Organisasjoner forstås som en arena hvor sosiale meningsstrukturer konstrueres med referanse til kjønn. Kjønnete organisasjoner kan beskrives som fire sett av prosesser som alle er deler av samme virkelighet, selv om de av hensyn til fremstillingen kan betraktes som analytisk atskilt:

1) Konstruksjon av kjønnsdifferensiering: Det er vanlig at organisasjoner produserer kjønnsmønstre når det gjelder arbeidstype, lønn, hierarki, makt og underordning. Acker påpeker at dette er dokumentert gjennom ulike undersøkelser og er et velkjent fenomen. Det er for eksempel ikke lov til å annonsere etter kvinner til noen typer arbeid og menn til andre,

men mange mener imidlertid at menn passer bedre til noe arbeid, og kvinner bedre til noe annet. Jeg har tidligere i dette kapittelet påpekt at det er en klar kjønnsdifferensiering i intervjubanken, og som dokumentert i kapittel 3, er det kun 22% kvinner på mellomledernivå. Dette viser at intervjubanken kan betraktes som en 'kjønnet' organisasjon.

2) Konstruksjonen av symboler og forestillinger som forklarer, uttrykker, forsterker eller motsetter seg denne arbeidsdelingen. Selve organisasjonen blir ofte definert gjennom bestemte maskuline metaforer (for eksempel skal en leder være sterk, besluttsom, rasjonell og mektig). Deltakerne i organisasjonen skaper selv aktivt slike bilder i sine bestrebelser for å danne en organisasjonskultur som bidrar til konkurrerende suksess. Dette er tema jeg vil komme inn på i kapittel 6, da jeg vil ta utgangspunkt i de mannlige informantenes holdninger til kvinner i arbeidslivet generelt, og banken spesielt. Er det slik at de tillegger kvinner visse egenskaper som legitimerer og opprettholder denne kjønnsarbeidsdelingen og kjønnsdifferensieringen?

3) Interaksjonsmønstre mellom menn og kvinner, mellom kvinner og kvinner, og mellom menn og menn. I de samhandlingene som forekommer mellom individene i en organisasjon dannes det på ulike nivåer i hierarkiet en praksis som utvikler kjønnsinndelinger som skaper og opprettholder kjønnsbilder. Dette kan for eksempel gjelde samtalemønstre der studier viser at menn i vår kultur dominerer ved å bestemme temaet og ved å avbryte oftere enn kvinner. Dette har jeg ikke grunnlag for å belyse, da det ikke foreligger datamateriale rundt dette tema.

4) De tre førstnevnte prosessene skaper den individuelle identitet i organisasjoner. Dette skjer ved at enkeltindivider bevisst skaper sin forståelse av organisasjonens kjønnete arbeidsstruktur og muligheter og kravene til kjønnsmessig passende atferd. Denne form for intern aktivitet bidrar til å reprodusere kjønnsdelingen og kjønnsbilder, samtidig som det sikrer individets overlevelse i organisasjonen. Dette kan jeg kun si noe indirekte om, da jeg i analysen får et visst inntrykk av hvordan de mannlige informantenes forståelse og atferd er preget av en kjønnet arbeidsorganisasjon.

De mer eller mindre åpenbare uttrykk for, og utslag av, kjønn i organisasjonsmessige prosesser som er skissert ovenfor, bygger på, og bidrar i sin tur til å reprodusere en kjønnet understruktur i organisasjoner. Denne understrukturen har å gjøre med måten tid og rom ordnes på, med reglene som foreskriver atferd på arbeidsplassen, og med forholdet mellom

arbeidsplass og hjem (Acker 1992). Forholdene som er nedfelt i regler og overenskomster blir støttet av antakelsen om at arbeidet er atskilt fra resten av livet, og at det har første krav på arbeideren. I følge henne er det derfor to slags arbeidere; de (flest menn) som antas å kunne tilpasse seg organisasjonens regler, og de (flest kvinner) som antas å ikke kunne det på grunn av forpliktelser overfor hjem og familie.

Jeg har valgt å presentere Acker sitt perspektiv fordi jeg som sagt oppdaget i mitt møte med informantene at banken som arbeidsplass var kjønnspreget. Videre ønsker jeg å fokusere mer på strukturelle forhold i banken, fordi det er viktig å studere individers yrkesatferd i lys av de organisasjoner de befinner seg i. I neste avsnitt skal jeg presentere deler av Kanters (1977) teori. Selv om hun er blitt kritisert for å betrakte arbeidsorganisasjoner som kjønnsnøytrale, finnes det en rekke viktige poeng som kan belyse individers atferd i en arbeidsorganisasjon.

4.5 Et strukturelt perspektiv på menn og kvinners karrieremuligheter

Rosabeth Moss Kanters (1977) bok *Men and Women of the Corporation* er et teoretisk bidrag som bygger på en empirisk studie av kvinner og menn i et stort hierarkisk foretak i USA. Hun analyserer strukturelle forhold i organisasjonen som en forklaring på reproduksjonen av mannsdominans på de høyeste nivåene i foretaket. Hennes studie viser at det er *posisjonen* i det organisasjonsmessige hierarkiet, heller enn kjønn, som bestemmer atferden innenfor en organisasjon. Hennes teori retter seg først og fremst mot en analyse av tre strukturelle variabler som omgir de posisjoner kvinner og menn innehar i hierarkiske organisasjoner. Hun argumenterer for at det er organisasjonens *makt- og mulighetsstruktur*, sammen med *gruppers sosiale sammensetning*, som bestemmer individers atferd og holdninger i tilknytning til jobbsituasjonen. Jeg vil nå gå nærmere inn på disse tre strukturelle faktorene, og argumentere for at hennes teori er mulig å bruke i forståelsen av hvordan menn gjør karriere, og hvordan de betrakter kvinnelige kolleger og kvinnelige ledere. I denne oppgaven er det først og fremst begrepet om mulighetsstrukturer som blir brukt, men jeg mener likevel at det er viktig å presentere de to andre begrepene.

Kanter (1977:166) definerer *makt* som ”*kapasiteten til å få utrettet ting, mobilisert ressurser, og bruk av det som måtte være nødvendig for å oppnå de mål en person har satt seg*”. Ulike posisjoner i hierarkiet vil være plassert forskjellig i forhold til en organisasjons maktstruktur.

En slik maktstruktur refererer til en persons kapasitet til å handle effektivt innenfor de rammer som ligger i det totale organisasjonsmessige system. Videre deler Kanter inn betydningen av makt for det enkelte organisasjonsmedlem i to hovedkategorier. I den første kategorien fokuserer hun på den personlige betydning makt har, i forhold til hvordan et individ bruker dette i sin egen 'klatring' og suksess i det hierarkiske system. Den andre kategorien går på hvorvidt en person kan få utrettet noe i jobb-relatert betydning, og hvor tilfredsstillende en kan gjøre sine egne og andres arbeidsbetingelser.

Gruppers sosiale sammensetning er rettet mot forholdstallet mellom fordelingen av personer som tilhører ulike sosiale kategorier innenfor forskjellige arbeidsgrupper og avdelinger. Innenfor en avdeling er det for eksempel stor forskjell på om det er en eller noen få kvinner, om kvinnene utgjør en minoritetsgruppe av en viss størrelse, eller om de er nærmere halvdelen¹⁶. De som kontrollerer de ulike gruppene blir kalt de 'dominerende', mens de få som ikke tilhører denne dominerende gruppen blir betraktet som 'tokens'¹⁷ på sin gruppe. Det som kjennetegner mindretallet innenfor et slikt forhold er at de blir mer synlige som annerledes, har problemer med å oppnå faglig troverdighet og anerkjennelse, blir stereotypisert eller presset inn i spesielle roller, og har vanskeligheter med å integrere seg i fellesskapet. Det som imidlertid kjennetegner majoriteten er at de passer inn, blir foretrukket i ledelsesposisjoner, får troverdighet som fagpersoner og opplever samsvar mellom identitet og rolle i organisasjoner¹⁸.

Som tidligere nevnt er det i intervjubanken kun 22% kvinner i mellomlederstillinger, og i kapittel 6 skal jeg belyse de 'dominerende' (her; de mannlige informantene) sin holdning til de 'få' (her; kvinnelige ledere og kolleger), og analysere hvorvidt det går an å spore en slik 'tokensholdning' overfor de kvinnelige lederne og kollegene i banken.

¹⁶ Kanter skiller mellom ulike grupper når det gjelder fordelingen av ulike personer. Disse har hun kalt *uniform* (homogen), der fordelingen er 100:0, *skewed* (skjev), med en fordeling rundt 85:15, *tilted* (hellende), der fordelingen er ca 65:35, og til slutt *balanced* (balansert) som kan ha en fordeling fra 60:40 til 50:50.

¹⁷ 'Token' defineres som: "*Symbols of how-women-can-do, stand-ins for all women. Sometimes they had the advantage of those who are 'different' and thus were highly visible in a system where success is tied to becoming known. Sometimes they faced the loneliness of the outsider, of the stranger who intrudes upon an alien culture and may become self-estranged in the process of assimilation (Kanter 1977:207)*" 'Token' blir oversatt til symbol på norsk, men jeg velger å bruke betegnelsen token.

¹⁸ Kanter er som sagt blitt kritisert for å behandle organisasjoner som kjønnsnøytrale, og i følge henne skal menn som er i en mindretallsposisjon også oppleve 'tokensituasjoner'. Undersøkelser viser at dette ikke er tilfelle, da menn i slike situasjoner opplever flere fordeler enn ulemper. Menn som arbeider i kvinnedominerte miljøer vurderes positivt og oppfordres til mer ansvarsfulle posisjoner (Kvande og Rasmussen 1993).

De mannlige informantene har selv fortalt om relativt gode jobbmuligheter innenfor banken, og i følge Kanter vil graden av engasjement i jobbsammenheng være sterkt relatert til de muligheter personer har til å avansere og utvikle seg yrkesmessig. Ulike stillinger eller posisjoner i organisasjoner vil dermed være omgitt av forskjellig *mulighetsstruktur*, og denne strukturen kan knyttes opp til forhold som ulike karriereveier, og muligheter for forfremmelse i bestemte jobber. Videre bestemmer mulighetsstrukturen tilgang på utfordringer, mulighet for tilegnelse av nye ferdigheter og økte organisasjonsmessige belønninger generelt. Mulighetene refererer også til personers forventninger og fremtidsutsikter i organisasjonen.

Kanter gjør en rekke prediksjoner med hensyn til hvordan gode eller dårlige muligheter i organisasjoner vil virke på menneskers karriereaspirasjoner og atferd, *uavhengig* av kjønn. Personer som innehar posisjoner med gode muligheter, vil påvirkes til utøvelse av handlinger som gir dem enda bedre muligheter. De personer som har posisjoner med dårlige muligheter, vil imidlertid oppnå et negativt resultat både med hensyn til riktig karriereatferd og objektive muligheter. Kanter introduserer i denne sammenheng begrepet 'dead end jobs', det vil si de posisjonene som ikke åpner for muligheter for videre avansement på karrierestigen. De individene som innehar 'high mobility' posisjoner, har derimot gode muligheter for å klatre oppover på karrierestigen. Kanter mener altså at individers atferd varierer med den makt- og mulighetsstruktur vedkommendes posisjon i bedriften har.

4.6 Oppsummering

Som forskningsobjekter har menn bokstavelig talt vært kjønnsløse, samtidig som menn ofte har vært det objektet vitenskapen studerte, og på denne måten forble tradisjonell organisasjonsteori i prinsippet kjønnsnøytral. Det er først i den senere tid at organisasjonsteoretikere har blitt opptatt av å forstå menn ut fra et kjønnsperspektiv, og det er nå en økende interesse for å fokusere på menn i studier av arbeid og organisasjoner.

Formålet i denne oppgaven er å utdype forståelsen av menn i en bestemt arbeidsorganisasjon, og i denne sammenheng er det viktig å inkludere faktorer knyttet til organisasjonsstrukturen. Jeg har valgt å særlig fokusere på Kanter sitt begrep om mulighetsstruktur, og knytte dette opp til de endringer som har skjedd i forhold til det objektive karrieremønsteret i banken. Informantene i denne oppgaven har relativt gode jobber i banken, men som en følge av situasjonen i banknæringen har det objektive karrieremønsteret i intervjubanken gjennomgått

en del endringer. Dette har påvirket mulighetene til de ansatte på ulike måter, og jeg vil derfor i kapittel 5 fokusere på informantenes egne erfaringer med de endringer som har skjedd i banken, og hvordan dette har påvirket handlinger og valg i forhold til sin karriere.

Jeg har også forfektet at organisasjoner må betraktes som kjønnspreget, da det i tilsynelatende kjønnsnøytrale situasjoner foregår en produksjon av kjønn. Dette kom særlig frem da fokus var rettet mot kvinnelige kolleger og kvinnelige ledere.

Dette kapitlet har først og fremst fokusert på de mannlige informantenes opplevelser og holdninger knyttet til sin arbeidsorganisasjon. Når man derimot studerer mennesker i en slik situasjon, er det viktig at en ikke kun snakker om opplevelser og handlingsmønstre i forhold til arbeidsorganisasjonen. Det er også viktig å studere individet i et helhetsperspektiv hvor både arbeidsliv og familieliv inngår som en del av analysen. Dette skal jeg gjøre i det siste analyse kapitlet, men først skal jeg ta for meg temaet menn og karriere.

Kapittel 5

Menn og karriere

5.1 Innledning

Når man studerer karriere med fokus på informantenes egne erfaringer ser man at karrierer er svært ulike, komplekse og i høy grad foranderlige, og ikke nødvendigvis begrenset til en jevn utvikling med stadige forfremmelser og økt ansvar. Det er flere faktorer som spiller inn når en skal gjøre karriere, og jeg ønsker derfor i dette kapitlet å belyse hvorvidt det er endringer mellom generasjoner med hensyn til hvor sterkt en ønsker å knytte seg til arbeid og karriere. Samtidig er det viktig å fokusere på de organisasjonsmessige rammevilkår når en skal studere individers karriere. Dette vil jeg først og fremst gjøre ved å studere de mannlige informantenes karriereutvikling i relasjon til de formelle organisatoriske endringene som har skjedd i kjølvannet av bankkrisen.

Omstrukturering og fusjoner som oppstod som følge av bankkrisen medførte i varierende grad til endringer i individenes arbeidssituasjon. For noen førte disse endringene til nye arbeidsoppgaver, mens andre opplevde små justeringer i forhold til sin tidligere arbeidssituasjon (Egenberg 1995). Med dette som utgangspunkt ønsker jeg å vise hvordan informantene forholder seg til de endringer som har skjedd i banken og i markedet generelt. Særlig ønsker jeg å rette fokus mot hvordan karrieremønsteret i bank har forandret seg fra den *eldre generasjonen*, som gjorde karriere da banken var en trygg arbeidsplass, til den *ynge generasjonen* som gjør karriere i en relativt ustabil arbeidssituasjon. For å få frem den dualiteten som ligger mellom de objektive karriereendringer og de subjektive oppfatninger til karriere, vil jeg bruke Kanter (1977) sitt begrep om mulighetsstruktur som jeg innførte i forrige kapittel. I denne sammenheng vil jeg særlig knytte dette opp mot karrierebegrepet, og det er derfor viktig med en presisering av begrepet.

5.2 Hva er karriere?

Karriere er et sentralt begrep innenfor arbeidslivet, og betegner en utvikling eller en prosess som omfatter mobilitet mellom ulike posisjoner. Disse posisjonene har sine spesielle titler, belønninger og forpliktelser. En utbredt forståelse av karrierebegrepet er at det dreier seg om individenes yrkesmessige livsløp (Egeneberg 1995). Forskning på 1950 og 1960-tallet fokuserte særlig på de organisasjonsmessige karrierestrukturene i en arbeidsorganisasjon, og som et resultat ble fremskritt og forfremmelse i stor grad knyttet opp til begrepet om karriere. Slocum (1966:5) definerer karrierebegrepet som følgende:

”an occupational career may be defined as an ordered sequence of development extending over a period of years and involving progressively more responsible roles within an occupation.”

Som man ser av denne definisjonen ligger det et krav om at forløpene skal innebære en statusøkning over tid. Det ligger også en antakelse om at karriere kun kan tilstrebes innenfor organisasjoner der det finnes hierarkisk ordnete stillinger, slik at de ansatte kan bevege seg oppover i hierarkiet og oppnå forfremmelse til mer ansvarsfulle og bedre betalte stillinger (Evetts 1992). En slik definisjon av karrierebegrepet vektlegger *objektive* karrierestrukturer som de ansatte forflytter seg mellom. Ved å objektivisere karrierestrukturene på denne måten vil det implisitt i modellen ligge visse forutsetninger for hva som er en 'normal' versus en 'unormal' karriere (ibid). Den normale karriere refererer til regelmessige forfremmelser mot den høyeste stilling et individ er i stand til å oppnå. For dem som ikke klarer å følge et slikt karrieremønster, vil karrieren deres på en eller annen måte være 'mangelfull'. Dersom man studerer et individs karriere med utgangspunkt i en slik definisjon, blir det på mange måter ekskludert en rekke yrkeshistorier, og Slocum sin definisjon gir lite rom for 'kaotiske' karrierer (Hansen 1990).

Antakelsen om at en persons karriere først og fremst er basert på objektive karrierestrukturer, har lenge vært utfordret med utgangspunkt i studier av kvinners karriere, men er også etter hvert blitt utfordret med utgangspunkt i menns karriere (Evetts 1996). Utfordringene det her er snakk om, er hvorvidt det går an å overse den personlige dimensjonen når en skal analysere et individs karriere, og den objektive karrieremodellen passer derfor ikke alltid i utviklingen til individers karriere. Personlige omstendigheter og betraktninger vil i stor grad også påvirke menns karriere. Det er imidlertid viktig å se slike hendelser som en del av karrieren fremfor å

betrakte dette som et problem eller avbrudd i karriereutviklingen. Grunnen til dette er at det er problematisk for både menn og kvinner å skille den offentlige og personlige sfæren. Derfor er det viktig at dette innbyrdes forholdet blir en del av forståelsen og tolkningen av karrierer innenfor en arbeidsorganisasjon (Evetts 1992).

Skillet mellom den *objektive* og den *subjektive* dimensjonen av karriere ble innført av Hughes (1958). Han mener at karriere må betraktes som et tosidig fenomen. På den ene siden har altså begrepet en *objektiv* dimensjon. Her refererer han til den rekkefølgen av mer eller mindre institusjonaliserte posisjoner som individene følger gjennom et yrkesaktivt liv. Den andre dimensjonen Hughes refererer til, er en karrieres *subjektive* karakter, som dreier seg om individenes egne erfaringer med det å 'ha karriere'. Denne dimensjonen omfatter individets personlige vurdering av seg selv, sin jobb og sin egen karriere. I analysen av den subjektive karriere ligger det ingen forutsetninger om forfremmelse og fremskritt, og jobbskifter behøver ikke å være regelmessige, systematiske eller strategiske. Den subjektive karrieren fokuserer heller ikke kun på utvikling innenfor den lønnede arbeidssfæren (Evetts 1996), selv om det blir fokus i dette kapittelet.

Kanter (1977) poengterer at ulike stillinger eller posisjoner i en organisasjon vil være omgitt av ulike mulighetsstrukturer. Mulighetene de ansatte får er bestemt av ulike karrierebaner og muligheter for forfremmelse, og kan dermed knyttes opp til karrierebegrepets *objektive* side. Kanter (1993) sier videre at mulighetsstrukturene har endret seg på grunn av strukturelle endringer, som har inntruffet utenfor organisasjonen. I denne oppgaven vil dette være knyttet opp til de organisasjonsmessige karrieremønstrene, og hvordan disse har endret seg som følge av de forandringer som har skjedd i banknæringen. Her mener jeg hvordan det har vært vanlig å gjøre karriere innenfor bank, og hvordan rekrutteringen har foregått. Kanter sier videre at mulighetene også refererer til personers forventninger og fremtidsutsikter i organisasjonen, og kan i så måte knyttes opp til den *subjektive* delen av karrierebegrepet. Her vil jeg særlig fokusere på informantenes egne erfaringer med de endringer som har skjedd i banken, og hvordan dette har påvirket handlinger og valg i forhold til karrieren. Jeg ønsker også å få frem hvordan informantene evaluerer sin nåværende og fremtidige karriere i banken.

5.3 Endringer i det objektive karrieremønsteret

For å belyse hvordan de objektive karrieremønstrene har endret seg innenfor bank er det særlig viktig å fokusere på *intern* versus *ekstern* utdanning. Tidligere skjedde rekrutteringen i bank som nevnt i bunn av stillingshierarkiet, og de ansatte ble sosialisert inn i den hierarkiske banken gjennom intern utdanning og lang erfaring i banken. I dag skjer rekrutteringen ved at man kun ansetter personer med ekstern utdanning som er spesifikk for den stillingen som skal fylles.

5.3.1 Det tradisjonelle karrieremønsteret

På midten av 1980-tallet var det vanlig at nyansatte i bank kom direkte fra videregående skole, begynte på et lavere nivå i bedriftshierarkiet, for så å arbeide seg oppover i organisasjonssystemet (Olberg 1995). Et viktig kjennetegn ved banknæringen er nettopp det sterke innslaget av interne arbeidsmarkeder, og Colbjørnsen (1985) fant i sin studie at 40% av alle ansatte i norsk arbeidsliv har fått sin stilling ved internt opprykk. Han presiserer at dette har skapt stor ansettelsestrygghet og bedre karriereutsikter for dem som befinner seg innenfor et slikt arbeidsmarked. Colbjørnsen (1985:253) definerer interne arbeidsmarkeder på følgende måte:

”Et internt arbeidsmarked eksisterer i den grad de som allerede er ansatt i bedriften har et fortrinn framfor søkere utenfra i konkurransen om ledige stillinger i foretaket. En slik fordel kan bunne i ansiennitet, intern opplæring, eller medlemskap i bestemte fag- eller yrkesorganisasjoner.”

Det relativt lave formelle utdanningsnivået blant bankansatte har ført til at interne opplæringsprogrammer har spilt en viktig rolle. Bankene har bidratt med intern opplæring og videreutdanning av personalet gjennom opprettelsen av Bankakademiet. Karriereutvikling gjennom avansement i bedriftshierarkiet har derfor blitt et mål for mange av de ansatte. Hovedtyngden av stillinger innenfor mellomleder nivå har tradisjonelt blitt besatt ved intern rekruttering. Som vist tidligere har 12 av 20 informanter¹⁹ en slik intern karrierebane. De sier alle det var en tilfeldighet at det ble bank, fordi det var relativt lett å få seg arbeid på den tiden.

¹⁹ Av disse tolv er det seks innenfor den yngste generasjonen, og seks innenfor den eldste.

Som jeg sa så var det helt tilfeldig at det ble bank. Det var faktisk de som svarte meg først på min søknad (latter). Den gangen var det jo veldig godt tilrettelagt innenfor banken med betalt utdanning, selv om det var tøft å ta det ved siden av full jobb. De første ti- tolv årene søkte jeg i grunnen ny jobb hvert annet år for å komme meg litt rundt. På en så stor arbeidsplass som banken har en jo muligheter for å komme seg rundt og lære litt forskjellig (eldste generasjon, avdelingsleder).

Det var tilfeldigheter at det ble bank. Etter militæret var jeg arbeidsledig i to måneder, og søkte på alt som var. Det var en nabo av meg som var avdelingsleder for postarkivet i banken som spurte om jeg ikke ville begynne i banken. Jeg har hatt forskjellige jobber i banken, og begynte på postarkivet hvor jeg sorterte post. I løpet av disse 15 årene har jeg utdannet meg på Bankakademiet, og har nå oppnådd en lederstilling i banken (yngste generasjon, avdelingsleder).

En slik intern karrierebane kan knyttes opp til begrepet om et *byråkratisk karrieremønster*. En tradisjonell karrierevei i banken har for de fleste informantene med intern utdanning betydd en rekke nesten automatiske forfremmelser til viktige og bedre arbeidsoppgaver. Det byråkratiske karrieremønsteret består av en serie stillinger i en bestemt hierarkisk rekkefølge, og man forfremmes til stadig høyere stillinger som gir stadig større fordeler. En slik karriere består altså av nye formelle forflytninger fra posisjon til posisjon, med nye titler, nye arbeidsoppgaver og som oftest også nytt arbeidsmiljø (Kanter 1991). Informantene med intern utdanning startet sin karriere på et lavt stillingsnivå, og etter hvert som de har tatt ulike kurs på bankakademiet har de jobbet seg oppover i stillingshierarkiet²⁰. Et typisk byråkratisk karrieremønster kan eksemplifiseres slik:

**Postfordeler/ vaktmester → Kasserer → Salgskonsulent → Finanskonsulent →
Leder**

Dette tradisjonelle karrieremønsteret har hatt relativt faste karriereveier, og hvert jobbskifte har for de ansatte betydd en statusøkning i stillingshierarkiet i banken. Formelt sett blir forfremmelse foretatt på bakgrunn av aktørenes arbeidsinnsats, samt hensynet til medarbeiderens ansiennitet (Egenberg 1995). Lønnen vil også normalt være knyttet til stillingsnivå. Siden det vanligvis finnes et tak for lønnsnivået for de enkelte stillingsnivåer, uansett innsats, har det vært vanlig at de med intern utdanning har vært nødt til å bli forfremmet til et høyere nivå for å tjene mer.

²⁰ Som vist i metode kapittelet har alle innenfor den eldste generasjonen hatt lederstillinger, men innenfor den yngste generasjonen er det kun to. Disse er utdannet diplomøkonomer.

Det er jo slik i bank at dersom du skal gjøre en lønnskarriere, så må du rett og slett skifte jobber. Er du i systemet og gror fast, så har du for så vidt det jeg vil si en relativt beskjeden lønn. Det er ikke noe systematikk at noen følger deg opp. Du må rett og slett skifte beite for å få med deg godene (yngste generasjon, finanskonsulent).

Det som kjennetegner informantene med intern utdanning er at de har vært i banken hele sitt yrkesaktive liv. Denne gruppen av menn startet sin karriere i banken i ung alder, og som regel uten annen arbeidserfaring. Da de begynte sin karriere ble bankyrket ansett som en svært stabil arbeidsplass, og intervjubanken kunne tilby gode betingelser i form av relativt gode lønninger, gunstige lånebetingelser og sikre arbeidsplasser med gode karrieremuligheter. For dem var det å begynne i bank ikke bare en måte å skaffe seg et sikkert yrke på, men det var også en måte å skaffe seg utdanning på. Bankansatte kaller det fortsatt 'å gå bankveien'. Både på bransjenivå og internt i banken, fantes det omfattende tilbud for opplæring og utdanning. Banken støttet også de ansatte når de ønsket å benytte eksterne utdanningstilbud, men Bankakademiet var likevel den sentrale utdanningssituasjonen (Olberg 1995). En av de eldre informantene sa det på denne måten:

I tidligere tider var det jo slik at kom man inn i en bank, så var man tatt hånd av fra vugge til grav. Hvis man ikke gjorde underslag, så satt man da i banken. Og var man ikke dyktig nok, kom man naturligvis ikke videre oppover, men man kom aldri ut (eldste generasjon, assisterende banksjef).

5.3.2 Det nye karrieremønsteret

Det tradisjonelle karrieremønsteret har i stor grad endret seg på grunn av krisen i finansmarkedet. Den nye organisasjonsstrukturen i intervjubanken har ført til endringer i arbeidsoppgaver og arbeidsområder, noe som igjen har endret karriereveiene i banken (Helleland 1999). Fra relativt faste karriereveier har man nå fått mer sammensatte karrierer, og karriereveiene er blitt mer horisontale enn vertikale. De ansatte avanserer ikke nødvendigvis oppover (vertikalt), men like mye mellom ulike avdelinger (horisontalt). En typisk horisontal karrierevei i banken kan eksemplifiseres med følgende jobbskifter:

Økonomikonsulent innenfor obligasjonsseksjonen → Økonomikonsulent innenfor dataseksjonen → Økonomikonsulent innenfor personkundedivisjonen

På grunn av økt konkurranse etter bankkrisen og dermed tilbud av mer komplekse tjenester innenfor næringen, har banken bestemt at de kun skal rekruttere personer med spesialutdanning og høyere utdanning utenfra banknæringen. Tilstrekkelig kunnskap på produkt- og markedssiden er en forutsetning for at bankene kan tilby de tjenester kundene etterspør, og i fremtiden vil kundene bli betjent via en rekke avanserte teknologiske løsninger. Etter hvert som produktmarkedet er blitt mer variert, legges det derfor mer vekt på utdanning og formelle kvalifikasjoner (Stene 1992). Det er slutt på den tiden da det var vanlig å rekruttere nyansatte med få eller ingen formelle kvalifikasjoner.

Nå for tiden ansetter vi kun folk med minimum tre års utdanning etter videregående (eldste generasjon, assisterende banksjef).

De nyansatte kan betegnes som 'spesialister' på sitt felt, som for eksempel jurister eller siviløkonomer. Egenskaper ved slike personer er at de har erfaring fra ulike arbeidsgivere, samt fra ulike avdelinger innen samme arbeidsorganisasjon (Kanter 1991). Dette kan sies å være et gjennomgående trekk ved informantene i intervjubanken med ekstern utdanning, selv om det er vanskelig å finne et enhetlig mønster blant denne gruppen menn. Grunnen til det, er at de innehar ulik kunnskap og kompetanse, men de fleste av dem har hatt en jobb utenfor banken²¹, og de har alle vært i ulike avdelinger i banken.

Til tross for dette finnes det fortsatt mange ansatte med intern utdanning, og bankens fokus på kompetanse har ført til stor pågang på de utdanningstilbud som fortsatt er i banken. Det er et personalansvar å sørge for at den enkelte får tilbud om kompetanseutvikling, men det er derimot et individuelt ansvar å ta i mot tilbudet. Bankakademiet (BI) er fremdeles den sentrale institusjonen for dem som ønsker seg mer utdanning innenfor bank. Som vist er forskjellen fra tidligere at denne interne opplæringen har utviklet seg fra å være en kollektiv rettighet til en individuell kontrakt, og at institusjonens omfang og rolle er blitt drastisk redusert (Olberg 1995). I intervjubanken blir det satt grenser for hvor mange som får delta, og deretter kvoter som avgjør hvor mange som får ta utdanning. Det blir også nøye vurdert om banken har bruk for den aktuelle utdanningen som den ansatte ønsker, og på grunn av kapasiteten er det ikke slik at de ansatte kan delta på de kursene de ønsker (Helleland 1999).

²¹ Av åtte informanter med ekstern utdanning er det kun to som ikke har jobbet utenfor banken.

Vi setter opp en ønskeliste som vi gir til nærmeste overordnede, som igjen må forholde seg til de budsjettene som er satt opp. Noen kurs kommer en med på, andre må en vente på og eventuelt komme med til neste år (yngste generasjon, finanskonsulent).

Tidligere skjedde rekrutteringen i bank i bunn av stillingshierarkiet, og de ansatte ble sosialisert inn i den hierarkiske banken gjennom intern utdanning og lang erfaring. Mulighetene for avansement var svært bra for dem som ønsket det, da Bankakademiet var et gode alle kunne nytte seg av. Rekrutteringen skjer i dag ved at man kun ansetter personer med de nødvendige kvalifikasjoner som er spesifikk for den stillingen som skal fylles. Det objektive karrieremønsteret har endret seg som et resultat av strukturelle endringer i banknæringen, og dette har selvsagt fått konsekvenser for de ansattes forhold til egen karriere.

5.4 Subjektiv karriere

De fleste informantene²² i denne oppgaven har både opplevd bankkrisen og gjennomgått flere omstruktureringer. Samtlige av informantene vi intervjuet gav uttrykk for at deres arbeidssituasjon endret seg som en direkte følge av de omstruktureringene som har skjedd i intervjubanken.

Det har vært enorme forandringer fra jeg begynte i banken til i dag. Det er helt kolossalt! Det nytter ikke lenger å sitte og vente på at kundene skal komme her og gjøre sine forretninger, og det var vel slik jeg oppfattet det da jeg kom inn i bank. Det var å gjøre en god jobb med de oppdragene man ble bedt om å ta hånd om. Og gjorde man det så hadde man gjort jobben. Om det da var lite å gjøre så bekymret man seg ikke for det.... Så alt det der var helt fullstendig annerledes (eldste generasjon, banksjef).

Kravene har jo endret seg radikalt i forhold til slik det var. Før kunne man gå rundt med et A4 ark under armen hele dagen og se glad ut, og alle trodde du gjorde noe. I dag blir det stilt mye strengere krav når det gjelder resultater enn det de gjorde for tre-fire år siden (yngste generasjon, finanskonsulent).

Det har skjedd enormt mye i bank. Det har etter hvert blitt et veldig profesjonelt marked med et veldig høyt nivå på de som jobber. Det kreves betydelige kunnskaper innen finans og økonomi (yngste generasjon, banksjef).

²² Kun to informanter i den yngste generasjonen begynte i banken etter bankkrisen. Disse hadde ekstern utdanning.

I neste avsnitt vil jeg derfor fokusere på de ulike erfaringene informantene har til de endringene som har skjedd i banken, og hvordan dette har påvirket de valg som blir gjort i forhold til sin karriere. Det er også interessant å fokusere på hvordan de forholder seg til sin nåværende og fremtidige posisjon i banken. Årsaken til det er at dette er menn med ulike bakgrunn både når det gjelder alder, stillingsnivå og utdanning, og de har dermed ulike forutsetninger og krav til egen karriere. I metode kapittelet klassifiserte jeg informantene med utgangspunkt i *alder* og den *stilling* de har i banken. I den videre fremstillingen av de mannlige informantenes holdning til egen karriere vil jeg derfor fokusere på disse tre kategoriene; eldre ledere, yngre ledere og yngre finanskonsulenter²³.

5.4.1 De eldre ledernes syn på egen karriere

Informantene innenfor denne generasjonen startet sin karriere i banken da det var en svært konservativ og autoritær kultur. Det ble forventet en hierarkisk tilpasning fra de ansatte, og dette har særlig de aller eldste påpekt.

Da jeg begynte i banken i 1955 burde vi være glad for at vi fikk lov til å være innenfor dørene. Det var aldri snakk om å være med på noe spesielt, og det var bare å møte opp. De som var sjefer, de var sjefer. De som ikke var sjefer, de måtte bare lye. Enkelt og greit! (eldste generasjon, finanskonsulent).

Det byråkratiske karrieremønsteret stod også sterkt på denne tiden, og forfremmelse var en viktig del av deres karriere. De forteller derimot at deres karriere innenfor banken ikke var særlig planlagt, for det ble en 'naturlig' karrierevei ettersom bankens muligheter til forfremmelse var svært gode.

Hvor en havner i banken i siste runde er vel litt tilfeldig, så det har ikke vært bevisst. Jeg har tatt mulighetene når de har vært der og sånne ting. Det har blitt en naturlig karrierevei for å si det slik (eldste generasjon, banksjef).

²³ De eldre lederne består av 9 informanter, de yngre lederne er 7 informanter, og finanskonsulentene er 4 informanter.

Selv om de sier det har vært en tilfeldighet hvor en havnet i banken fremkommer det i datamaterialet at flere av dem jobbet mye for å komme dit de gjorde. Dette gjaldt særlig de som tok utdanning på Bankakademiet ved siden av full jobb.

Jeg har nesten aldri hatt fritid på grunn av at skolegangen har tatt mye tid og alle slags mulige kurs; økonomiske og organisatoriske etc. Det har vært spennende hele tiden, og jeg har jobbet fulltid hele min yrkeskarriere. Helst to årsverk per år (latter) (eldste generasjon, finanskonsulent)

Etter hvert som de ble ledere fikk de større ansvar og mer arbeid. De fleste forteller også om en del reising i forbindelse med lederjobber.

Jeg har vært reisende fant i noen og 30 år, stort sett. Jeg tror ikke det er mange steder i dette landet jeg ikke har vært. Jeg hadde faste reisedager hver eneste uke til Oslo i mange herrens år. Det har jo selvfølgelig vært mange bakdeler for meg og min familie, fordi mye av fritiden gikk til reiser (eldste generasjon, kvalitetsjef)

I og med at den største aktiviteten ligger i Oslo ble det mye til at jeg drev og pendlet frem og tilbake. Nesten på daglig basis. Iallfall flere ganger i uken, men det var en uholdbar situasjon (eldste generasjon, banksjef)

De eldre informantene sin tilknytning til karriere kan knyttes opp til begrepet om 'management as total devotion' (Kanter 1977). Kanter tar utgangspunkt i det faktum at ledere ikke har mulighet for å ha en 'normal' åtte til fire jobb, da en organisasjon krever mer eller mindre full personlig tilknytning til sitt arbeid. Med dette menes at en leder bør være lojal til bedriften og konsentrere seg fullstendig om sitt arbeid. I kapittel 7 skal jeg vise at en slik tilknytning til egen karriere som de eldre lederne har hatt, forekom uten store problemer. Dette fordi det på den tiden var vanlig at mannen som hovedforsørger skulle konsentrere seg om jobben, mens deres ektefeller tok hovedansvar for husarbeid og barneomsorg.

Lojaliteten til banken blant de eldre lederne kan samtidig sies å være relativt høy da de alle har viet hele sitt yrkesaktive liv til banken. Slike interne arbeidsmarkeder som banken representerte tidligere, har gjort det mulig å prioritere jobbtrygghet framfor uavhengighet fra arbeidsplassen. Lojaliteten til bedriften har dermed vært høy (Colbjørnsen 1985).

De valg og handlinger de eldre lederne har foretatt i forhold til sin karriere ble gjort da banken var en trygg og stabil arbeidsplass, og de hadde alle oppnådd en lederstilling før bankkrisen

var en realitet. Den lange ansienniteten kan sies å ha hjulpet dem gjennom flere bemanningsreduksjoner²⁴, og på den måten har de vært mer vernet for oppsigelse. Ansiennitetsprinsippet er grunnleggende for fagbevegelsen (Colbjørnsen 1985), og det er vanskelig å tenke seg et annet prinsipp som vil virke mer rettferdig ved oppsigelser.

De eldre er mer 'vernet' for en oppsigelse på grunn av lang ansiennitet og alder. Dette har med rettspraksis å gjøre (eldste generasjon, assisterende banksjef).

Selv om de eldre har 'overlevd' de fleste bemanningsreduksjonene, har også denne gruppen menn måtte ta konsekvensene av bankkrisen og dens omorganiseringer. De fleste påpeker at arbeidssituasjonen er blitt helt annerledes enn tidligere, og innser behovet for å tilegne seg mer kompetanse etter hvert som banken gir dem nye arbeidsoppgaver.

Arbeidspresset har jo blitt større. Man har jo, om ikke akkurat fått kniven på strupen... Utviklingen har gjort at vi har fått veldig mange nye oppgaver. Det er jo en ting som har influert på arbeidssituasjonen kan du si! (eldste generasjon, finanskonsulent).

I en organisasjon som dette skjer den noe hele tiden, en må være på hugget. En kan ikke si at en har flatet ut, for det er 'livsfarlig'. Jeg trives med det jeg gjør i dag, men en må være med og videreutvikle seg i tråd med organisasjonen (eldste generasjon, soussjef).

Noen forteller om redusering av ansvarsområde etter endringene i banken.

Resultatet etter alle endringene i banken er at jeg nå er bare leder for et lite team på fire. Noen ganger ville det jo vært bra om jeg kunne ha mer påvirkning på dem jeg jobber med, men det kommer vel an på hvor mye jeg vil legge i det (eldste generasjon, salgsleder).

De fleste informantene innenfor denne generasjonen sier seg likevel fornøyd med den stillingen de har, og mener karriereveien i banken har forekommet relativt problemfritt. Noen føler seg til og med heldig, og dette gjelder særlig når de sammenlikner med de yngre i banken. Dette kan knyttes til det faktum at de unge informantene med intern utdanning, uten lederstilling, må ta mer utdanning for å oppnå en lederstilling. Det er kun to av de eldre med intern utdanning som er utdannet bankøkonom, men de har alle på et eller annet tidspunkt oppnådd en lederstilling på mellomnivå.

²⁴ Dette i motsetning til England hvor det først og fremst var de eldre som ble berørt av bemanningsreduksjonene (Crompton og Birkelund 2000).

Jeg har vært heldig med tanke på bakgrunn og utdanning og slike ting i forhold til hva en krever i dag. Det er klart man kommer ikke opp på et mellomleder nivå i dag med bare gymnaset. Da skal du være jævlig heldig (eldste generasjon, avdelingsleder).

Denne generasjonen menn har vært opptatt av fremgang i banken, og de fleste har vært relativt karrierebevisst. De forteller at de var mer opptatt av karriere i yngre alder, og påpeker at det nå er andre ting som betyr noe i livet. Scase og Goffee (1989) mener at begrep om personlig suksess i arbeidslivet er nært knyttet til ulike aldersrelaterete 'nivå'. Dersom individer har oppnådd en lederstilling i stillingshierarkiet ved en bestemt alder, er det mer sannsynlig at de er fornøyd med den karrieren de har på nåværende tidspunkt. Informantene i denne gruppen ble alle ledere i relativt ung alder, og de har hatt ulike lederroller. Nå har de innsett at karriere ikke betyr alt, og ønsker derfor å få til en balanse mellom karriere og fritid/familie.

Jeg setter stor pris på det å ha fritid også. Balansen mellom karriere og fritid må man være veldig obs på, for hvis ikke sluker de deg med hud og hår. Det har jeg vært veldig bevisst på, i alle fall når jeg har kommet på det nivået som jeg er på nå. Da jeg var yngre stod jeg mer på for å komme opp og frem (eldste generasjon, soussjef).

Ja, nå begynner jeg å bli skikkelig voksen... Nå har jeg på en måte et litt mer avslappet forhold til karriere. Jeg var nok mer karrierebevisst i yngre alder, men nå føler jeg vel at jeg har oppnådd det jeg ville! (eldste generasjon, banksjef).

Når det gjelder sin fremtidige posisjon i banken er det ingen som har planer om å få seg en stilling på høyere stillingsnivå. To av informantene har gått ned et hakk i stillingshierarkiet, og en tredje har planer om å gjøre det. Han begrunner dette med at han er blitt for gammel til å følge med på markedet, og at de yngre jobber bedre.

Jeg har på sikt tenkt å kutte ut lederrollen, og kanskje bli konsulent i stedet. Jeg ser jo det at jo eldre jeg blir, og med bakgrunnen min som kanskje ikke er så god som den burde være, fordi jeg kom inn med ganske liten ballast. Jeg føler at de som er yngre har litt mer å gi på effektivitet i arbeidsrutiner. Jeg ser at jeg jobber litt tyngre enn mange av de som er helt unge. Min sønn sier at jeg må bli litt mer pc-freak (eldste generasjon, salgsleder).

Dette valget om å kutte ut lederrollen har, som vedkommende sier, en del å gjøre med den kompetansen han innehar. Etter hvert som flere unge med mer spesialisert kompetanse

kommer inn i banken, føler vedkommende at han 'kommer litt til kort'. På så måte er det flere eldre med relativt lav utdanning som er blitt berørt av bankens fokusering på kompetanse, men de er uansett fornøyd med den posisjonen de sitter i. De aller eldste innenfor denne gruppen av informanter snakker om å gå av med pensjon, men ingen har foreløpige planer om det.

Jeg har ingen konkrete planer om førtidspensjonering, men det er først og fremst fordi jeg trives i jobben, og jeg har en interessant og givende jobb. Jobben er jo adskillig mer enn å akkurat utføre en jobb, for det er jo også det sosiale samkvemmet (eldste generasjon, assisterende banksjef).

Alt i alt er de eldre informantene stort sett fornøyd med den karrieren de har hatt i sitt yrkesaktive liv i banken. Deres forhold til karriere har vært nært knyttet til viktigheten av å bli forfremmet, og mulighetene for forfremmelse har vært relativt enkelt fordi rekrutteringen stort sett skjedde internt og fra bunnen av stillingshierarkiet. De valg de gjorde i forhold til sin nåværende karriere var i liten grad påvirket av de endringer som skjedde i banken tidlig på 90-tallet. Dermed har deres karrierestige vært relativt problemfri, både ved at bank som arbeidsplass var trygg og stabil, og fordi mulighetene i det tradisjonelle karrieremønsteret var mer forutsigbare enn det er nå.

5.4.2 De unge ledernes syn på egen karriere

Denne gruppen menn er et typisk eksempel på 'fremtidens bankansatte' med høy formell kompetanse²⁵. De fleste av de unge lederne begynte i banken da den ble betraktet som en trygg og stabil arbeidsplass, og for mange var det en tilfeldighet at det ble bank. De fleste er fornøyd slik karrieren har utviklet seg.

Jeg har aldri planlagt noe, for jeg er ikke noe karriere menneske som har planlagt noen yrkeskarriere. Men jeg er veldig godt fornøyd slik som tingene har utviklet seg. Jeg har tatt alt som jeg har hatt muligheten til. Jeg har aldri sagt nei til noe. Det er vel den måten jeg har kommet frem uten at jeg har planlagt noe (yngste generasjon, soussjef).

²⁵ To av dem har intern utdanning, men begge er diplomøkonomer fra Bankakademiet/BI. En av dem har planer om videre utdanning i form av en master grad gjennom BI. De øvrige har ekstern utdanning.

Det var ikke planlagt å begynne i bank. Grunnen til at jeg begynte var egentlig at jeg visste at de hadde gunstige ordninger med hensyn til utenlandsopphold. Det var det som gjorde at jeg hadde lyst til det. Jeg hadde ingen genuin interesse for bankvirksomhet (yngste generasjon, avdelingsleder).

Også denne gruppen av menn har opplevd bankkrisen og senere omorganiseringer, og de fokuserer særlig på hvordan arbeidsoppgavene er blitt mer interessante og lettere å gjennomføre på grunn av den teknologiske utviklingen.

Jeg synes jobben vår har blitt mye mer analytisk, og innholdet i jobben har endret seg fordi det stilles mye mer krav fra bankens ledelse til oss om å holde kontroll med hva som skjer i næringen. Dette er veldig interessant (yngste generasjon, avdelingsleder).

Vi har jo for så vidt de samme arbeidsoppgavene, men det er klart at det som endret hverdagen mest for oss er bruken av dataverktøy. Vi får lettere tilgang til store datamengder som gjør at en kan gjøre bedre analyser enn tidligere. Det gjør hverdagen lettere, og det krever mindre (yngste generasjon, sossjef).

Det kan sies at disse informantene søker faglig vekst og allsidig kompetanseutvikling fremfor trygghet og stabilitet, og denne gruppen menn virker i større grad mer selvsikker på seg selv i jobbsammenheng. Dette kan knyttes opp til at deres kompetanse og utdanning 'sikrer' dem en trygg jobbsituasjon, også dersom de må slutte i banken. Dessuten er deres arbeidskraft mer konvertibel på resten av arbeidsmarkedet, og de er dermed ikke så avhengig av banken som arbeidsplass. Unge mennesker med ekstern utdanning har i følge Stene (1992) en helt annen holdning til bank som arbeidsplass enn dem med intern utdanning. De betrakter banken som et videre steg i karrieren, og dersom banken er konkurransedyktig på alle stillingsnivåer, både med hensyn til lønn og arbeidets innhold, er det ingenting i veien for at næringen kan få en plass i manges karriereplaner. Livsløpskarrieren i bank er på vei ut, og fremtidens bankansatte vil i større grad se på næringen som en hvilken som helst annen sektor man streifer innom i løpet av karrieren (ibid). Deres lojalitet til banken er dermed ikke like høy som det de eldre lederne hentydet, og flere av dem ser ikke bort i fra at de får seg en jobb eksternt fra banken.

Jeg har ingen mål i banken, men jeg har mål om kanskje gjør andre ting. Det har sikkert med at jeg ikke legger vekt på at jeg jobber i bank. Jeg føler meg ikke som en bankmann, og jeg er her midlertidig. Jeg har jobbet mye utenlands, og har lyst til å flytte igjen (yngste generasjon, avdelingsleder).

Jeg har ingen andre mål i banken, i den forstand at jeg skulle ha en høyere stilling enn dette. Jeg er ganske åpen med hensyn til hvor jeg befinner meg om fem til ti år (yngste generasjon, avdelingsleder).

De eldre lederne tilknytning til egen karriere knyttet jeg opp til begrepet om 'management as total devotion' da det fremkom i datamaterialet at en lederjobb i banken krevde svært mye tid av dem, samtidig som det mer eller mindre var forventet at de skulle ha en slik tilknytning til sitt arbeid. Er de unge lederne tilknyttet sitt arbeid og sin karriere i banken på samme måte? Også denne gruppen menn påpeker at det følger en del arbeid med en mellomlederstilling, men de er i større grad opptatt av at bank er en fin plass å jobbe. Dette knytter de særlig opp til hvordan en kan kombinere en interessant jobb med familie og fritid.

Mye av grunnen til at jeg har den jobben som jeg har er at den tillater at jeg har mye fritid. Det er få andre jobber der jeg kunne hatt mer fritid og tid til familien enn det jeg har nå. Det står veldig klart for meg at det er derfor jeg har den jobben jeg er i nå, samtidig som jeg har god inntekt og det er jo greit det også (yngste generasjon, avdelingsleder).

Fokuseringen på familieliv som en viktig faktor i planleggingen av karrieren fremkom ikke i like stor grad blant de eldre lederne, og som jeg skal vise i kapittel 7 er dette en økende tendens blant de yngre menn. Begrepet om 'management as total devotion' er ingen beskrivende betegnelse på de unge lederne, nettopp fordi de i større grad har fokusert på hjemlige forpliktelser som en del av karriereplanleggingen.

Det er likevel feilaktig å si at alle de unge lederne er fornøyd med den karrieren de har hatt innenfor banken, og dette gjelder særlig vedkommende som er fristilt som følge av omorganisering i banken.

Jeg er egentlig ikke fornøyd med yrkeskarrieren min. Det har vært for mye uroligheter. Det har vært så mange oppsigelser og omorganiseringer, og jeg må si den måten banken har behandlet det på ikke likner på noen personalbehandling som står i teorien i alle fall. Jeg mener når jeg har ofret så mye fritid og tatt utdanning som diplomøkonom så burde banken nyttiggjøre den utdannelsen på en eller annen måte (yngste generasjon, fristilt, tidligere avdelingsleder).

Vedkommende forteller videre at han kunne tenkt seg å få seg en jobb utenfor banken, men fremhever problemet med det faktum at han har en altfor bankrelatert utdanning. Hans kompetanse er derfor ikke særlig konvertibel i andre næringer.

Stort sett betrakter de yngre lederne banken som en interessant arbeidsplass der utfordringene og mulighetene er mange. Forskjellen fra de eldre lederne og de unge finanskonsulentene er at de i større grad har muligheter for å få seg en jobb utenfor banknæringen, da deres kompetanse er mer konvertibel i næringslivet. Mulighetene for denne gruppen menn er derfor ikke kun knyttet til interne muligheter i banken. Hvordan forholder finanskonsulentene seg til sine karrieremuligheter i banken?

5.4.3 Finanskonsulentenes syn på egen karriere

Denne gruppen menn startet også sin karriere i banken da det var en trygg og stabil arbeidsplass. De har derimot ikke vært så lenge i banken som de eldre lederne, og de har heller ikke oppnådd en lederstilling. Det de har til felles er deres bruk av det interne arbeidsmarkedet i banken, og de unge finanskonsulentene har alle jobbet seg oppover i hierarkiet fra et relativt lavt stillingsnivå. De påpeker at det har vært gode muligheter for å gjøre en karriere, men at de selv har måttet stå på for å komme dit de er.

Når jeg har kanalisert at jeg har hatt lyst til å gjøre noe annet, så har banken hele tiden vært der. De har visst hvem jeg var på grunn av at jeg har gjort en god jobb der jeg har vært. Praksisen har hjulpet meg oppover i systemet (yngste generasjon, finanskonsulent).

Dersom du bare vil er det nok av muligheter. De som vet hva de vil har gode muligheter. Det er opptil den enkelte, for en kan ikke forvente at noen skal komme og løfte deg opp i en eller annen stilling. En må gjøre noe aktivt selv for å komme dit (yngste generasjon, finanskonsulent).

Den usikkerheten det er å jobbe i bank nå gjør at denne gruppen menn hevder de må ta mer utdanning for å sikre sin fremtidige posisjon i banken. Det vil si at de som ønsker seg en stilling på mellomledernivå, og det ønsker flere av dem²⁶, har en annen bankkontekst å forholde seg til enn det de eldre med intern utdanning hadde. På hvilken måte utkrystalliseres disse forskjellene? Først og fremst påpeker flere av dem at det er vanskelig å planlegge noe som helst når det gjelder sin yrkeskarriere.

Jeg tror veldig mange er usikre på hva de vil. Det har vært såpass store endringer i løpet av de siste årene innenfor banknæringen, så de fleste sitter på gjerdet og venter (yngste generasjon, finanskonsulent).

²⁶ Utenom en som er fornøyd med den stillingen han har, og dermed ikke ønsker å ta mer utdanning.

Denne gruppen av konsulenter har ulike kurs fra Bankakademiet, og de fleste påpeker at de har tilegnet sin kompetanse gjennom praksis i banken. De ser derimot behovet for mer utdanning, og særlig ettersom banken har rettet fokus mot å heve kompetanse til de ansatte.

Jeg har hatt det ganske fint egentlig. Har ikke hignet etter å komme høyest mulig. Grunnen til at jeg nå har lyst til å ta mer utdanning er at jeg ser det er en dyd av nødvendighet, for trykket kan nok bli for stort når du kommer opp i årene. En trenger litt ballast i form av kompetanse og kunnskap dersom en har lyst til å søke seg jobber innenfor en liten mellomleder- eller lederjobb. Det har jeg lyst til! Det er bankøkonom som er målet (yngste generasjon, finanskonsulent).

Jeg føler at jeg har det greit slik som jeg har det, men jeg ser jo selvfølgelig videre om noen år. Akkurat nå, men den jobben jeg har så er den veldig utviklende og det er veldig mye som skjer i markedet. Det er nok å henge på der, for å si det slik. Men jeg vil ikke gå av med pensjon i den form av jobb jeg har i dag. På sikt vil jeg ta mer utdanning, men jeg har ingen plan at jeg skal begynne om et år eller to, men det er det som ligger i bakhodet. Det er bankøkonom som er målet (yngste generasjon, finanskonsulent).

Samtidig som de ser behovet for mer utdanning forteller de at det tidsmessig er vanskelig å ta videreutdanning slik finansmarkedet er nå. Grunnen til dette er at det til stadighet er nye arbeidsoppgaver å sette seg inn i, og dette er et resultat av de omstruktureringer og endringer som har skjedd i markedet.

Det er kanskje en av grunnene til at jeg har stagnert litt med utdannelsen, for det har vært mer enn nok å sette seg inn i på jobben. Til stadighet får du nye edb programmer, og måten å behandle kunder på. Det krever mye av deg som finanskonsulent i dag (yngste generasjon, finanskonsulent).

Intervjubanken fortsetter å tilby de ansatte videreutdanning, men forskjellen fra den eldre generasjonen med intern utdanning er at den yngre generasjonen med intern utdanning må ta mer utdanning for å oppnå en lederstilling. Tendensen for den yngre generasjonen er at de bør ta hele utdannelsen som fører til bankøkonom eksamen, og det kan tenkes at en av grunnene til dette er at banken i mindre grad har behov for mellomlederstillinger. Dette har selvsagt fått konsekvenser for denne gruppen menn, fordi mulighetene til en mellomlederstilling er mindre, da det er færre stillinger å velge mellom.

Tross den usikkerheten denne gruppen menn befinner seg i, er de fornøyd slik karrieren har forløpt. De føler de har vært på rett sted til rett tid, og lojaliteten til arbeidsplassen er upåklagelig.

Samtidig så føler jeg at de fleste bankansatte er veldig lojale. Har man først kommet et sted så blir de fleste der. Det er få som tør å ta steget ut i den store verden, men mulighetene i banken er veldig gode (yngste generasjon, finanskonsulent).

Colbjørnsen (1985) mener at slike interne arbeidsmarkeder som banken representerer, kan karakteriseres som både 'tilfluktsrom' og 'feller'. 'Feller' i den grad at de rettigheter og den kompetanse som blir opparbeidet i et internt arbeidsmarked bare kan realiseres i den utstrekning man blir værende i foretaket, og bare unntaksvis kan overføres til andre bedrifter. Den kompetansen de bankansatte har tilegnet seg gjennom arbeidserfaring og bransjeintern skolering er derfor ikke særlig konvertibel. Kombinasjonen av ensidig erfaringsgrunnlag og lav allmennutdanning kan forhindre bankansatte fra å få arbeid i andre næringer enn den de har bakgrunn i. Samtidig representerer interne arbeidsmarkeder et 'tilfluktsrom' fordi det er mulig å prioritere jobbtrygghet framfor uavhengighet, og lojaliteten til bedriften blir høy. De sosiale kostnadene ved å skifte arbeidsplass blir store, og har man først kommet inn, oppstår sosiale føringer som gjør det vanskelig å slutte (ibid). Dette ser man er tilfelle for den eneste av informantene som har sett seg om etter jobber utenfor banken.

Jeg har vært på et par intervjuer, men foreløpig har jeg ikke turt å ta steget fordi jeg er veldig trygghetsorientert dessverre (latter). Har man først kommet et sted så blir de fleste der. Det er få som tør å ta steget ut i den store verden, men mulighetene i banken er veldig gode (yngste generasjon, finanskonsulent).

Samtidig kan det være at de bankansatte velger å forbli i samme bank hele livet på grunn av bankens velferdsordninger (Stene 1992).

Det er derimot verdt å merke seg at selv om denne gruppen av finanskonsulenter ønsker seg en lederstilling på mellomnivå er ikke dette førsteprioritet. De er på samme måte som de yngre lederne opptatt av at dette ikke skal gå utover familielivet.

Utgangspunkt i mål går mer på at man skal trives på arbeidsplassen. Det er iallfall viktigere, og målet er jo at arbeidsplassen ikke skal sluke en helt. Jeg synes det er like viktig at man skal ha tid til familieliv også (yngste generasjon, finanskonsulent)

Denne fokuseringen på familieliv vil jeg som sagt komme nærmere inn på i kapittel 7, men det er likevel viktig å få frem i dette kapittelet at karriere ikke går foran familie. Dette vil selvsagt få konsekvenser for når de kan ta videreutdanning, ettersom det kan bety ekstraarbeid om kveldene.

De fleste innenfor denne gruppen menn har altså tatt konsekvensene av at banknæringen har blitt en såpass ustabil arbeidsplass, og ser behovet for mer utdanning. De påpeker at det derimot er vanskelig å planlegge noe på grunn av den usikkerheten næringen er i, samtidig som de innser at det er viktig med mer kompetanse og utdanning dersom de ønsker å komme høyere opp i stillingshierarkiet. Dette siste skyldes at de må konkurrere med personer med høyere formell kompetanse, ettersom banken kun rekrutterer personer med utdanning fra høyskole eller tilsvarende.

5.5 Oppsummering

Felles for alle informantene er at de jobber på en arbeidsplass som er blitt svært usikker på grunn av omfattende endringer både når det gjelder ytre rammebetingelser og intern organisering. I dette kapittelet har jeg først og fremst fokusert på hvordan det objektive karrieremønsteret i intervjubanken har endret seg som følge av endringene i finansmarkedet generelt. Tidligere ble bankansatte rekruttert fra bunn i stillingshierarkiet, og mulighetene for avansement var svært bra for dem som tok Bankakademiet. Det byråkratiske karrieremønsteret var det vanlige, og de ansatte avanserte i en bestemt hierarkisk rekkefølge. Etter hvert som konkurransen på finansmarkedet økte etter bankkrisen, og tilbud av mer komplekse tjenester var en realitet, ble det behov for å rekruttere personer med spesialutdanning og høyere formell kompetanse utenfra banknæringen. Dette påvirket det tradisjonelle karrieremønsteret med relativt faste karriereveier, til å bli mer horisontale enn vertikale. Disse endringene har selvsagt påvirket informantenes forhold til karriere i banken. Jeg har også vært opptatt av å fange opp eventuelle endringer i menns tilknytning til karrieren sin.

De *eldre lederne* har først og fremst forholdt seg til det byråkratiske karrieremønsteret i banken, og forfremmelse og fremgang har vært en viktig faktor i deres yrkesliv. Jeg har argumentert for at deres tilknytning til karriere kan betraktes som 'management as total devotion', da de i større grad enn de yngre har fortalt om mye jobbing. Dette gjaldt først og fremst da de tok videreutdanning på Bankakademiet, og etter hvert som de ble ledere kommer det også frem at det var mye jobbing og reising, og særlig da barna var små. Som jeg skal vise i kapittel 7 har denne tilknytningen til arbeidet vært mulig da de har levd i et relativt tradisjonelt familiemønster. De eldre lederne gjorde mesteparten av sin karriere i yngre alder, da banken var en trygg og sikker arbeidsplass, og de forteller om gode muligheter for forfremmelse. Også denne generasjonen har derimot fått merke de endringer som har skjedd som følge av bankrisen og dens senere omstruktureringer. Særlig knytter de dette til at arbeidspresset er blitt større, og de ser at de må tilegne seg mer kompetanse etter hvert som banken gir dem nye arbeidsoppgaver. De fleste er likevel såpass fornøyd med hvordan deres arbeidssituasjon er, og lojaliteten til bank som arbeidsplass er svært sterk. Informantene innenfor denne gruppen konstaterer imidlertid at karriere ikke er så viktige lenger, og de påpeker at de var mer karrierebevisst i yngre alder. Deres karrieremuligheter i banken var svært gode på den tiden, men nå ønsker de derimot å bruke mer tid på familie og fritid.

De *yngre lederene* med høy formell utdanning er representanter for 'fremtidens bankansatte'. Disse mennene har også fått merke de endringer som har skjedd i banknæringen, men deres videre karriereplanlegging er i mindre grad avhengig av de konsekvenser eventuelle nye omorganiseringer kan føre til. Det kan virke som om deres kompetanse gjør dem mer selvsikre i forhold til det å skifte jobb til en annen næring. Flere av dem har også påpekt at de kanskje kommer til å skifte arbeidsplass senere, men poengterer at bank er en fin arbeidsplass å kombinere familieliv med. Det er nettopp her forskjellen fra den eldre generasjonen ligger, da familieansvar har fått en større betydning i yngre menns karriereplanlegging.

Finanskonsulentene startet sin karriere i banken i relativt ung alder, og har avansert på lik linje som de eldre lederne med utgangspunkt i det byråkratiske karrieremønsteret. Lojaliteten til banken er også sterk innenfor denne gruppen menn, og de forteller at karrieremulighetene har vært gode dersom en har ønsket å stå på. Dette er menn med ambisjoner om en bedre posisjon i stillingshierarkiet, og på grunn av bankens vektlegging av kompetanse, ser de derfor behovet for å videreutdanne seg. De forteller derimot at det har stagnert litt etter at

bankrisen var et faktum, og mener mye av grunnen til dette er at det er svært mye annet og nytt å sette seg inn i på jobben. Videreutdanningen har dermed blitt utsatt. Mulighetene for avansement til en mellomleder stilling har også blitt betraktelig vanskeligere, fordi finanskonsulentene med intern utdanning må ha mer kompetanse og utdanning enn det de eldre lederne med intern utdanning hadde for å avansere til en mellomlederstilling. Ønsket om å videreutdanne seg er derimot ikke førsteprioritet, da også menn innenfor denne gruppen har påpekt at familielivet er en avgjørende faktor for hvor sterkt en ønsker å knytte seg til arbeidsplassen.

I dette kapitlet har jeg fokusert på hvordan ulike grupper menn faktisk har gjort karriere med utgangspunkt i de organisasjonsmessige rammevilkår innenfor intervjubanken. Jeg har også fokusert på hvordan de ulike gruppene menn ønsker å knytte seg til sitt arbeid og sin karriere. I neste kapittel vil fokus være rettet mot hvordan informantene betrakter karrieremulighetene til sine kvinnelige kolleger generelt og kvinnelige ledere spesielt.

Kapittel 6

Menns holdninger til kvinner i arbeidslivet

6.1 Innledning

De mannlige informantene befinner seg på en arbeidsplass med mange kvinner, men det er imidlertid fortsatt en svært kjønnssegregert arbeidsplass. Som Acker (1992) har hevdet, er organisasjoner en arena der sosiale meningsstrukturer konstrueres med referanse til kjønn. I de samhandlingene som forekommer mellom individene i en organisasjon dannes det således på ulike nivåer i hierarkiet en praksis som utvikler kjønnsinndelinger og som skaper og opprettholder kjønnsbilder. Hvordan kan det sies at de ulike holdningene informantene har til kvinnelige kolleger og kvinnelige ledere er med og opprettholder den kjønnssegregeringen som finnes i banken? Eller finnes det endringer på grunn av generasjonsskifte i banken?

Kanter (1977) mener at både kvinners og menns atferd varierer med den makt- og mulighetsstruktur vedkommendes posisjon i bedriften har. Jeg vil i dette kapitlet ta utgangspunkt i liknende tilnærming for å forstå *variasjoner* i menns atferd og holdning til kvinner i karrieresammenheng. Dette vil jeg gjøre ved å ta utgangspunkt i de tre kategoriene av menn jeg arbeidet med i forrige kapittel, og analysere hvorvidt deres posisjon i stillingshierarkiet har betydning for deres holdninger til kvinners muligheter i banken, til likestillingstiltak og til kvinnelige ledere. Noen av disse informantene er ledere og deltar i avgjørelser om kvinners avansement, mens andre konkurrerer med kvinner om ansvar og høyere stillinger. Før jeg kommer nærmere inn på denne analysen, skal jeg kort drøfte noen samfunnsvitenskapelige forklaringer på kvinners fravær i ledende stillinger. Hensikten med denne fremstillingen er å gi et generelt bilde av de teorier som ligger til grunn for min videre analyse av de mannlige informantenes holdninger.

6.2 Forklaringer på kvinners fravær i ledende stillinger

Det er blitt gjort en rekke forsøk på å forklare hvorfor kvinner er så sterkt underrepresentert på høyere ledernivå i organisasjoner. Alvesson og Billing (1997) skiller mellom de teoriene som legger vekt på forskjeller mellom kvinner og menn med utgangspunkt i individuelle forklaringer som psykologiske trekk, sosialisering, arbeidsorientering, eller utdannings- og karrierevalg, og de teoriene som i større grad vektlegger mer sosiologiske og strukturelle forklaringer på fraværet av kvinner i ledende stillinger.

Psykologiske studier viser at psykologiske egenskaper i liten grad kan gjøre rede for hvorfor det er så få kvinner representert i lederjobber. Flere forskere har funnet at kvinner og menn i lederposisjoner har de samme aspirasjoner og verdier, mens andre igjen mener at kvinner skiller seg fra menn når det gjelder noen egenskaper, for eksempel at de er mindre selviske (Dobbins og Platz 1986, Marshall 1984, Lipman-Blumen 1992; referert i Alvesson og Billing 1997). Når det gjelder sosialisering er det i flere undersøkelser påvist at kvinnelige ledere gjerne har hatt et utradisjonelt sosialiseringmønster, fordi de i større grad har identifisert seg med sine fedre heller enn sine mødre (Kvande og Ramussen 1993). En dansk studie av ledere på forskjellige nivå, viser at flere kvinner enn menn rapporterte en sterk tilknytning til sin far. Dette indikerer i følge denne undersøkelsen at det er større sannsynlighet for at kvinner som identifiserer seg med sin far vil bli ledere (Hennig og Jardim 1977).

En annen type individuelt orienterte, men ikke psykologisk baserte forklaringer, kalles *human capital theory*. Her blir investeringer i utdanning og andre former for kvalifikasjoner betraktet som hovedfaktoren bak en karriere. Kvinners ufordelaktige posisjon innenfor organisasjoner blir forklart med utgangspunkt i at de har en lavere og mindre relevant utdanning. En generell vurdering er at kvinner har investert mindre i kvalifikasjoner som fører til lederstillinger, som for eksempel sivilingeniør eller siviløkonom studier. På den måten ender de opp med dårligere og lavere betalte jobber.

En mer *sosiologisk* versjon, med fokus på utdanningens viktige rolle er at man ikke tar kjønnsforskjeller for gitt, men at man også tar i betraktning det sosiale og kulturelle aspektet ved utdanningsvalg og erfaringer. Andre sosiologiske forklaringer som ikke refererer til det individuelle er de som fremhever det *strukturelle* aspektet. Noen mener at kvinners

ufordelaktige posisjon i arbeidslivet skyldes synlige og usynlige barrierer som hindrer kvinner fra å klatre oppover i stillingshierarkiet. Disse barrierene betegnes ved hjelp av 'glasstakbegrepet', og blir brukt for å belyse de problemer kvinner møter i arbeidslivet når det gjelder karriereutvikling (Drake og Solberg 1995). Hitland (1996) konkluderer i sin rapport om glasstaket, at egenskaper knyttet både til aktøren og organisatoriske forhold, er med på å forklare hvorfor det er færre kvinner enn menn i ledende stillinger, og da spesielt i topplederstillinger. Som vist i kapittel 4 redegjør Kanter (1977) for en annen strukturell forklaring på hvorfor det er så få kvinnelige ledere i organisasjoner. Hun vektlegger det numeriske antallet mellom kvinner og menn, og fokuserer på de problemer minoriteter erfarer i forhold til avansement.

Forholdet mellom arbeid og familie blir av mange forskere utpekt som en viktig faktor i forklaringen på hvorfor det er så få kvinner i ledende stillinger. Kvinner er ofte mindre mobile, da familieprioriteringer gjør dem mindre villige til å søke posisjoner som betyr lengre arbeidsdager, mer reising eller det å flytte geografisk til et nytt arbeidssted. I blant blir konflikten mellom familieforpliktelser og lederstillinger knyttet opp til det faktum at sistnevnte er styrt av mannlige normer. Det forventes at de ansatte har muligheten til å bruke mesteparten av sin tid og energi på jobben, og så lenge kvinner har hovedansvaret for familien, vil de følgelig også være i en ufordelaktig posisjon i forhold til karriereavansement. Når yrkesaktive kvinner innehar denne *doble byrde* blir mangel på tid et hovedproblem for flere (Alvesson og Billing 1997).

Alene er disse forklaringene ufullstendige, og de må derfor betraktes i relasjon til andre forhold. Samspillet mellom kvinners bakgrunn, deres situasjon utenfor organisasjonen, og deres erfaringer i organisasjonen bør tas i betraktning for å forstå de utsiktene kvinner har når det gjelder avansement til lederstillinger. Forklaringen på det lave antall kvinner i lederstillinger ligger dermed i samspillet mellom kulturelle tradisjoner, strukturelle maktrelasjoner og menn og kvinners arbeidsorienteringer og verdier (Alvesson og Billing 1997).

Jeg har nå kort skissert ulike forklaringer på kvinners lave representasjon i ledende stillinger i arbeidslivet, og vil videre belyse hvilke holdninger de mannlige informantene sitter inne med i forhold til mulighetene kvinnelige kolleger og kvinnelige ledere har i karrieresammenheng.

6.3 Kavalerer, konkurrenter, kamerater og kometer

Kvande og Rasmussen (1993) identifiserte i sin empiriske studie av sivilingeniørers karrieresammenheng fire former for kjønnsordnede prosesser i samhandlingen mellom menn og kvinner.²⁷ Med utgangspunkt i disse prosessene utarbeidet de fire hovedtyper menn med ulike utgangspunkt for sine holdninger til kvinner i en karrieresammenheng. Første gruppen menn er kalt *kavalere*, som består av eldre ledere med en tradisjonell oppfatning av kvinners kjønnsrolle. Disse har liten erfaring med kvinner med høyere utdanning, og enda mindre erfaring med kvinnelige ledere. Kavalere er ikke et hinder for kvinner gjennom hva de gjør, men heller gjennom hva de lar være å gjøre. De er passive og avholder seg fra å støtte kvinner på samme måte som de støtter menn. *Konkurrentene* er en annen type menn. De er i starten på sin karriere, og kan risikere å møte kvinner som mulige konkurrenter i en karrieresammenheng. Den offisielle likestillingspolitikken har nedfelt seg i de fleste, og alle vet hva som er legitime holdninger når det gjelder likestilling. Konkurrentene vil bruke diverse motstrategier for å hindre kvinner i å oppnå ledende stillinger. *Kameratene* er en tredje gruppe, bestående av unge menn med kort erfaring i bedriften, og er således ikke i så stor konkurransesituasjon i forhold til sine kvinnelige kolleger. Det er mulig kameratene vil komme i en konkurranseposisjon i forhold til sine kvinnelige kolleger senere, og at de da kan forandre sin oppfatning i takt med posisjonsskiftet. Det kan også være at disse representerer en 'ny' generasjon menn med mer likestilte holdninger. Den siste gruppen menn er *komete*, som er en mindre gruppe av yngre etablerte ledere. Disse har gjort karriere og er fornøyd med det de har oppnådd. På grunn av deres kompetanse i bedriften er de ikke i en konkurranseposisjon i forhold til kvinner. Deres holdning til kvinner i en arbeidsorganisasjon er udelt positiv.

Jeg har tidligere klassifisert de mannlige informantene med utgangspunkt i *alder* og den *stilling* de har i banken. Som vist i forrige kapittel består den første gruppen av eldre menn som sitter trygt og godt i sine ledende posisjoner. Den andre gruppen består av yngre menn som sitter forholdsvis trygt i sine ledende stillinger på grunn av god ekstern utdanning og

²⁷ Den første formen er åpen og illegitim *diskriminering*, som de hevder kvinner fremdeles kan møte i mannsdominerte miljøer. *Paternalisering* knytter de opp til prosesser som er åpne men legitime. Det legitime ligger i at handlingene blir av de eldre menn sagt å være til kvinnens eget beste. *Kjønnsobjektivering* er en tredje form som blir knyttet til de situasjoner hvor menn utdefinerer kvinner ved å fremheve kvinnelige egenskaper. Den siste form blir kalt *usynliggjøring*, og knyttes opp til at kvinner blir *synlige* som kjønn, men *usynlige* som fagpersoner.

ekspertise. Til slutt har vi den gruppen av yngre menn med intern utdanning uten lederposisjon, men som stort sett ønsker seg en bedre stilling i banken. Inspirert av Kvande og Rasmussen ønsker jeg således å knytte disse tre kategoriene opp til *kavaler*, *komet* og *konkurrent* betegnelsen²⁸, og analysere hvorvidt denne klassifiseringen basert på objektive kriterier kan gi utslag i ulike subjektive holdninger.

Videre vil jeg nå gå inn på hvilke holdninger disse mennene har, og hvordan de kan påvirke kvinners muligheter til utvikling og karriere i banken. Før jeg kommer inn på de ulike kategoriseringene, vil jeg kort si noe om hvordan informantene generelt betrakter betydningen av kjønn i karrieresammenheng.

6.4 Betydningen av kjønn i karrieresammenheng

Som tidligere nevnt har jeg forfektet at kjønn er et ordnende og strukturerende prinsipp i flere sammenhenger, også i en arbeidssituasjon. De fleste mannlige informantene betrakter imidlertid banken i utgangspunktet som kjønnsnøytral, og mener på direkte spørsmål at det ikke har noe å si om en er kvinne eller mann i en karrieresammenheng. I følge dem er det i en slik situasjon ikke kjønn som spiller en avgjørende rolle, men snarere ens kvalifikasjoner.

I utgangspunktet hvis de er... Det viktigste er jo at de er best kvalifisert til stillingen, og enten det er en kvinne eller en mann, så er det helt uvesentlig (yngste generasjon, finanskonsulent).

Jeg ser ikke forskjell på kjønnene. Bare en kan jobben, så er det ingen forskjell om en ansetter en kvinne eller en mann (eldste generasjon, finanskonsulent).

De fleste informantene henviser også til bankens likestillingsprogram og dens bevisste holdning for å få flere kvinner inn i høyere stillinger. I bankens personall håndbok fra 1995 står det som følger:

²⁸ *Kamerat* kategorien er ikke representert i denne oppgaven, da informantene 'samsvarer' best med de karakteristika de tre andre kategoriene representerer. *Kavalerene* består av ni eldre ledere. I forrige kapittel bestod de yngre lederne, *kometene*, av 7 informanter. Jeg ser det derimot som fruktbart i dette kapittelet å 'overføre' en av de yngre lederne til *konkurrent* kategorien da vedkommende er fristilt. Jeg kategoriserer vedkommende som en *konkurrent*. Dermed blir det 6 informanter innenfor *komet* kategorien, og 5 informanter i *konkurrent* kategorien.

”Ved blant annet å legge forholdene til rette for at kvinnelige ansatte gis samme muligheter til jobbutvikling som mannlige kolleger, skal banken bli å betrakte som en fleksibel og attraktiv arbeidsplass. Tiltak som vil bidra til en jevnere kjønnsmessig fordeling på alle nivåer i banken skal være prioritert.”

Tross den bevisste holdning fra bankens side som informantene forteller om, er det kun 22 prosent kvinnelige ledere på mellomledernivå, og i intervjuene kom det etter hvert frem at kjønn likevel har en relevans i karrieresammenheng. Som jeg har forfektet tidligere forekommer det i mange tilsynelatende kjønnsnøytrale situasjoner likevel en produksjon av kjønn (Acker 1992). Videre vil jeg ta utgangspunkt i klassifiseringen jeg har gjort, og analysere hvordan kjønn får betydning gjennom ulike holdninger til kvinner i karrieresammenheng.

6.4.1 'Kavalerenes' holdning til kvinner i karrieresammenheng

Kavalerene er eldre ledere som hele deres yrkesaktive liv har vært i banken, og har slik kunnet følge den utvikling som har skjedd når det gjelder likestilling generelt i samfunnet, og tiltak som er gjort i banken spesielt. En av de eldste innenfor denne generasjonen opplevde de forandringer som skjedde på følgende måte.

Det har alltid vært mange kvinner i banken, for de har alltid vært den billigste arbeidskraften. Min holdning er totalt endret fra jeg begynte i banken, for da var holdningen bestemt hvordan den skulle være. Vi var underlagt en ganske streng autoritet. Men etter hvert endret de dette, og jeg må si jeg har totalt endret også den holdning til at likestilling mellom kjønnene er helt naturlig. Ikke bare det; det er helt nødvendig for at arbeid skal fungere. Men likevel, fra det å ha en slik holdning og til å sette det om i praksis, for det var nemlig det jeg måtte gjøre... Som leder måtte jeg slippe kvinnen til, og akseptere at de fikk lederjobber. Tidligere var alle lederjobber tilegnet den mannlige, men etter hvert så en helt bort i fra det. Kvinnen skulle være likestilt mannen, men det var også i den perioden en veldig kampanje for at man skulle få kvinnelige ledere. På den måten kunne man kanskje overdrive det der lite grann (eldste generasjon, finanskonsulent).

I dette sitatet fremkommer det en viss motvillighet til de likestillingskampanjer som foregikk i banken på 80-tallet. Denne motvillige holdningen ser ut til å henge sammen med en slags resignasjon overfor de tiltak som ble gjort i banken for å bedre mulighetene for kvinners karriere, da de eldre ble pålagt av banken å rekruttere flere kvinner i ledende stillinger.

Informanten i sitatet over forteller imidlertid at dette var noe han aksepterte etter at det skjedde en holdningsendring i banken, samtidig som han indikerer at det ikke var lett å sette om i praksis. Han mener imidlertid at likestilling mellom kjønnene i dag er helt 'naturlig'. Til tross for en *politisk korrekt*²⁹ holdning til likestilling, er det mye som tyder på at tradisjonelle holdninger fremdeles henger igjen, og får utslag i handlingsaspektet blant de eldre.

Sitatet over reflekterer de konservative holdningene som var gjeldende da de aller eldste *kavalerene* begynte i banken. Frem til 60-tallet var det for eksempel helt vanlig i bank at det var et lønnsregulativ for kvinner og ett for menn, for som en av de eldre informantene sa: *"kvinner hadde lavere status lønnsmessig, og en av begrunnelsene var at skulle man flytte en skrivemaskin, så var ikke kvinnen sterk nok til å gjøre det."* Samtidig konstaterer de at dette er holdninger det ikke går an å ha nå til dags, og at likestilling er et viktig tiltak for å få kvinner opp i ledende stillinger. Som et resultat av likestillingstiltakene i banken mener *kavalerene* at kvinner har fått utrolig gode muligheter til å gjøre en karriere, og kanskje bedre muligheter enn menn.

Jeg tror nok de fleste får sjansen dersom de ønsker den. Jeg tror at dersom to er like, så ville de foretrukket kvinnen. Det var kanskje vanskeligere før, for da ville man kanskje valgt en mann (eldste generasjon, kvalitetsjef).

På den annen side tror jeg jo det at en kvinne som er energisk nok og vil frem, har allverdens muligheter i dag. Også på bekostning av menn. Jeg tror nok at kommer man i høyere stillinger, og en mann og kvinne er like godt kvalifisert, så tror jeg nok det at kvinnen har en veldig god sjanse for å bli valgt. Jeg tror nok at det i gitte situasjoner vil skje en viss diskriminering i favør av kvinnen, men jeg kan ikke personlig si at jeg har opplevd det (eldste generasjon, assisterende banksjef).

Flere av de eldre påpeker at det har gått for langt når det skjer kvotering av kvinner, og betrakter dette som en negativ konsekvens av likestillingen. *Kavalerene* har imidlertid aldri opplevd en slik diskriminering i favør av kvinnen, og de kommer heller ikke med konkrete eksempler på en slik diskriminering. Det gjennomgående trekket i datamaterialet vårt er at de unngår å uttale seg om hva de egentlig selv synes om de likestillingstiltak som er gjort i banken. De påpeker at likestilling er en naturlig utvikling etter hvert som kvinnene har krevd mer deltakelse i samfunnslivet, og ettersom bankens toppledelse har ytret et ønske om flere kvinnelige ledere. Samtidig som de peker på kvinners gode muligheter til en ledende stilling innenfor banken, er flere av dem veldig opptatt av å fremheve hvor mye tid og krefter en slik

²⁹ De er bevisst den status likestilling har i vårt samfunn, og vil innta en holdning som tilsvarer dette.

stilling innebærer.

I en lederrolle i banken blir det stilt veldig store krav når det gjelder innsats og vilje til å ofre. Skal en være i en lederposisjon må man bruke kolossalt mye tid; må reise mye og være rundt omkring. Det er veldig, veldig krevende! Og da må en gjøre en del valg; vil du prioritere å jobbe så mye? Da kommer selvfølgelig det inn om du har familie og sånne ting, og finne ut hvordan du vil ordne det slik at det også fungerer på hjemmebane. Ellers blir det veldig vanskelig! (eldste generasjon, banksjef).

Denne fokuseringen på tid og høye krav til en lederjobb er et syn som indikerer at det er veldig vanskelig å kombinere karriere og familieliv. Dette kan igjen knyttes opp til begrepet om 'management as total devotion' som jeg drøftet i forrige kapittel (Kanter 1977). Med dette menes at en leder bør være lojal til bedriften, og gi seg totalt hen til arbeidet. De fleste *kavalerene* har hatt en slik tilknytning til jobben sin, og som jeg vil vise i neste kapittel har kombinasjonen mellom familie og karriere forekommet for dem uten problemer. De mener også at næringslivet krever en slik total hengivelse. Dette kan dermed virke ekskluderende for kvinner dersom *kavalerene* ikke tror kvinner kan ha en slik ensporet tilknytning til arbeidet.³⁰

Ledelse antas av *kavalerene* å være en fulltidsjobb basert på en total hengivelse målt i tid på arbeidsplassen. Det faktum at en slik holdning i stor grad kan ekskludere en del kvinner fra lederstillinger, er for dem mer eller mindre uproblematisk. Med utgangspunkt i deres syn på at kvinner har 'allverdens' muligheter i banken, også på bekostning av menn, gjør at de tillegger individuelle forklaringer for kvinners fravær fra ledende posisjoner.

Jeg har egentlig ingen forklaring på hvorfor kvinner ikke er i toppledelsen. Jeg tror faktisk at de bevisst er på jakt etter kvinner som vil helt til topps. Jeg tror egentlig at de ikke vil ofre alt for å sitte i toppen. Det skal kanskje mer til for en kvinne å ofre familie og barn. Når en vil helt til topps krever det ordninger som ikke er alltid like lette å få til (eldste generasjon, avdelingsleder).

Jeg føler at banken er opptatt av dette med likestilling, og jeg tror ikke at kvinner har problemer med å konkurrere med menn. Jeg tror de vil ha kvinner inn dersom de kan få det, men det er dette med barn som ofte gjør at noen velger å gjøre andre ting (eldste generasjon, salgsleder).

Når det gjelder banken her så har jeg inntrykk av at man har forsøkt å puffe de frem. Nei, det er mange kvinner i ledelse her. Om ikke akkurat på konsernnivå, men vi har jo et par. Det er mange kvinner som avbryter sin karriere ved at de tenker på hjemmet mye lettere enn mannen tror jeg. Det

³⁰ I følge Kanter (1977) har det tradisjonelt ikke vært noe som heter 'deltids management', og i følge Birkelund (1995) er det en klar sammenheng mellom deltidsarbeid og mangel på lederansvar.

er jo en tradisjon som de... Jeg tror banken vil ha kvinnelige ledere altså! Bare de finner kvalifiserte. Kvinnene selv øver ikke nok påtrykk tror jeg. Tror det ligger mye i det. De ønsker det gjerne, men de går ikke så hardt på (eldste generasjon, finanskonsulent).

De mener at det er kvinners manglende vilje, og deres valg av familie og barn fremfor karriere, som hindrer deres karriere. Dermed er det kvinnenenes egen 'skyld' at de ikke oppnår en lederstilling. For dem er dette en 'naturlig' forklaring, i og med at de knytter kvinner opp til den tradisjonelle omsorgsrollen de er vant å se kvinner i. Med dette som utgangspunkt blir den eksisterende 'kjønnsordningen' også den eneste logiske og naturlige (Kvande og Rasmussen 1993). På direkte spørsmål om det finnes et 'glasstak' i banken, som eksempel på strukturelle hindre, stiller alle *kavalerene* seg negative til. Dette argumenterer de mot ved å poengtere at banken ønsker flere kvinnelige ledere, og at det dermed ikke kan skyldes på strukturene at kvinner ikke er høyere i stillingshierarkiet.

Kavalerene er generelt sett positive til kvinnelige ledere. Det er likevel bare et fåtall av dem som har hatt kvinnelige ledere. De ser ingen forskjell på kvinnelige og mannlige ledere, og mener at kvinnelige ledere innordner seg bedriftens mål på samme måte som menn (Birkelund, Lokna og Rønning 1998).

Jeg synes vel ikke at det er forskjell på kvinnelig og mannlig lederstil. Nei, det synes jeg ikke... Jeg har opplevd at der det har vært kvinnelige ledere, så agerer de veldig likt menn. Det er, hva skal man si, de rammer du jobber innenfor, i mye større grad som påvirker deg, enn om du er mann eller kvinne. Kvinner er like mye profittoorienterte som menn, iallfall i bank, og opptatt av kunder på samme måte har jeg opplevd. Jeg vet ikke om de tar på seg en mannlig lederrolle, men det er mulig de tar opp i seg en del mannlige holdninger (eldste generasjon, banksjef).

I følge Kanter (1977) finnes det en innebygd 'maskulin etikk' innenfor de fleste organisasjoner. Hun mener at denne 'maskuline etikken' implisitt fordrer en holdning som tilsier at det kun er menn som har de nødvendige kvalitetene til den rasjonelle leder. Dette er en leder med målrettet tilnærming til de fleste problemer, som har analytiske evner, og er en person som klarer å underordne personlige anliggender i utøvelsen av arbeidet. Denne rasjonelle lederen er en mann "who could control his emotions whereas workers could not" (1977:24). Kvinner blir på sin side betraktet som altfor emosjonelle, og blir derfor ekskludert fra ledelsesposisjoner. Unntaket er de kvinner som har evner til å 'tenke som en mann'. *Kavalerene* har derimot gjennom egne og andres erfaringer en del synspunkt og holdninger

om kvinnelige ledere, og er svært opptatt av å fremheve de få kvinnene som er kommet seg opp og frem. Deres fokusering på 'de få' kan dermed knyttes opp til begrepet om 'tokens' som Kanter (1977) innførte, og blir for dem et symbol på hvordan kvinner har blitt ledere på topplan. Det fremtredende er at *kavalerene* kommenterer kvinnelige ledere i negativ forstand. Særlig knytter de dette opp til at de kvinnelige lederne etterlikner og oppfører seg som menn.

De kvinnene jeg har observert som har gjort karriere i banken, synes jeg kanskje kunne funnet sin egen stil. Synes de etterlikner litt for mye mannlige ledere. Det er gjerne derfor de er kommet dit (latter). Jeg vet ikke.... (eldste generasjon, avdelingsleder).

Det kom kanskje noen uheldige eksempler på kvinnelige ledere, for det var noen som oppførte seg som menn, og så gikk de rett opp i lederstillinger. Det var jo ikke så populært. (eldste generasjon, salgsleder).

Det finnes de ekstreme damene som når de først kommer i en lederstilling så glemmer de alt. De skal være bedre enn menn, og de skal være hardere og tøffere på alle måter. Men de er heldigvis i fåtall. Det er kanskje noen som ødelegger for de andre (eldste generasjon, kvalitetssjef).

At kvinner inntar maskuline verdier er for *kavalerene* problematisk å forholde seg til. De kvinnelige lederne de i denne sammenheng henviser til bryter med *kavalerenes* oppfatning av hvordan kvinner bør oppføre seg. De har klare og tradisjonelle forestillinger om hva kvinnelighet og mannlighet er, og når de omtaler kvinner som maskuline, reflekterer dette en vurdering av disse kvinnelige lederne som negativt kvinnelige (Haavind 1985). Dette tyder på at de eldre lederne har en relativt stereotyp forståelse av hvordan maskulinitet er forbundet med makt og lederskap, og et resultatet av dette er at kvinnelige ledere blir oppfattet som 'sosiale menn'. *Kavalerene* understreker likevel at det er færre av typiske 'menn i skjørt'. Når vi spurte dem om de mener det finnes en egen kvinnelig lederstil, nevner de ut i fra egne og andres erfaringer først og fremst egenskaper knyttet opp til det relasjonelle, som 'mykere' verdier, omsorgsfulle, omtenkssomme, tar mer hensyn osv. Dette viser at de også synes kvinnelige ledere er forskjellige fra menn.

Jeg tror at kvinner har mer omsorg for omgivelsene sine. Det har vel noe med barnefødsler og sånne ting å gjøre. De er dessuten flinkere til å lytte (eldste generasjon, kvalitetssjef).

Jeg synes det er helt naturlig at kvinnene kommer opp som ledere. De har mange egenskaper som menn ikke har. På det sosiale planet i alle fall, og med omsorg og sånne ting, så tror jeg de har veldig mye å bidra med (eldste generasjon, soussjef).

Kvinner har nok mer omsorg for sine medarbeidere enn det menn har. Jeg tror de er mer omtensomme og tar mer hensyn. Kanskje ut i fra at de er mer opptatt av morsfølelser for de tingene som ellers er viktig, og ikke bare i jobben (eldste generasjon, salgsleder).

Kavalerene knytter altså den kvinnelige lederstilen opp til egenskaper som typisk er forbundet med kvinnelige verdier. Når kvinner agerer likt menn, betrakter de dette som negativt. Dette tyder på at de har et tradisjonelt syn på kvinner, enten kvinnen er leder eller ikke.

I følge *kavalerene* har kvinner gode karrieremuligheter i banken, og kanskje bedre muligheter enn menn på grunn av likestillingstiltak i banken. De ser av den grunn ingen strukturelle barrierer som hemmer kvinners muligheter, snarere tvert om. *Kavalerene* hevder det er kvinners valg av familie og barn som hindrer dem i å gjøre en karriere, og mener derfor at de ikke ønsker en karriere godt nok. Forståelsen av organisasjoner som kjønnsnøytrale enheter leder ofte frem til oppfatninger om at kjønn 'egentlig' ikke spiller noen rolle. Dette gir menn og kvinner en opplevelse av at alt kommer an på dem selv i en karrieresammenheng (Johannessen 1994). *Kavalerenes* fokusering på individets valg og prioriteringer er på mange måter en faktor som opprettholder den segregering som forekommer innenfor banken. Når strukturene blir ekskludert som en forklaringsfaktor, blir en viktig dimensjon utelatt.

6.4.2 'Kometenes' holdning kvinner i karrieresammenheng

Kometene er den kategorien av relativt yngre menn som har en lederjobb innenfor banken. De fleste av dem har en ekstern utdanning, og føler seg relativt sikre i forhold til jobbmuligheter, både i banken og i næringslivet generelt. Flere av dem har hatt kvinnelige ledere, men de hevder de ikke er i en konkurransesituasjon med kvinner. Grunnen til dette er at de betrakter sin videre utvikling som avhengig av hva de selv ønsker å gjøre. De er bevisst behovet for sin kompetanse i bedriften, og har funnet sine egne nisjer. Menn innenfor denne kategorien mener også at det er gode muligheter for kvinner til å oppnå en ledende stilling innenfor banken, men poengterer at de ikke har like gode muligheter som menn. De er i større grad oppmerksomme på de strukturelle problemene kvinner møter. Mulighetsstrukturen ligger der, men mulighetene blir redusert på grunn av holdninger de eldre lederne sitter inne med. De fleste av dem er enig i at det finnes et 'glasstak' i banken.

Det er veldig mye eldre ledere, og på mellomledernivå er det mange som er mellom 55 og 60 år. En del av dem har bestemte oppfatninger av hvem de vil ha under seg, og de kan foretrekke menn. Men det sier mer om de som ledere. Det har med ledertypen å gjøre, og de lederne som var med på å skape dette glasstaket blir det færre av. Heldigvis! (yngste generasjon, avdelingsleder).

Det kan sikkert stemme at det finnes et 'glasstak' i banken. Det kan tenkes at menn som sitter i ledende stillinger og som skal ansette folk til lederstillinger, tenker at unge kvinner kan være ustabile når de er unge. De skal ha familie og barn og sånne ting, og de tar mer ansvar for den biten. Derfor ansetter de menn som ikke på samme måte tar dette ansvaret. Det tror jeg! (yngste generasjon, soussjef).

Tidligere i kapittelet innførte jeg begrepet om maskulin etikk, og Kanter (1977) refererer til to begreper som kan avsløre de organisasjonsmessige prosessene som reproducerer den maskuline etikken. Det første er 'homosexual reproduction', som er en måte å forklare praksisen som ekskluderer kvinner fra ledende stillinger, og det andre er 'homosocial reproduction' som karakteriserer de prosessene der visse ledere og menn blir valgt med utgangspunkt i deres evne til å fremstille passende sosiale egenskaper. I førstnevnte tilfelle mener Kanter at mannlige ledere har en tendens til å foretrekke forfremmelser av folk som er mest lik dem selv, og som har de samme egenskaper som dem selv. Menn blir ofte valgt til ledende stillinger av andre menn fordi de blir oppfattet som mer pålitelige og forutsigbare, fri fra konflikter mellom hjem og arbeid. I sistnevnte tilfelle argumenterer Kanter for at det er vanskelig å formelt identifisere de nødvendige kriteriene en effektiv leder skal ha, og dermed påstår hun at sosiale egenskaper ofte blir en erstatning for faglig dyktighet.

Flere av informantene innenfor denne kategorien har observert en slik type 'reproduksjon', og dette tyder på at kjønn likevel har betydning for kvinner i banken når det er snakk om avansement til lederstillinger. Disse mennene har i større grad 'identifisert' strukturelle hindre som kvinner kan møte i banken, og dette er særlig representert med holdninger de eldre sitter inne med. De mener derimot at dette er 'gubbeholdninger' som vil forsvinne når den eldre generasjonen forsvinner fra banken.

I banken i Bergen er det fortsatt i dag en god del sånn, hva skal en si? En del litt sånn kjekkas preget kjønns- eller kvinne- fiendtlighet. Jeg har hørt ledere omtale kvinnelige ledere i lite flatterende ordvalg, som går på slike ting som "ja, du fikk et notat fra hun kjerringa i Oslo". Slik burde man ikke ha sagt! (yngste generasjon, avdelingsleder).

Vi kan likevel spore en del *ambivalens* i datamaterialet vårt. Dette er en gruppe menn som har et mindre problematisk forhold til likestilling generelt, og er positive til at flere kvinner kommer inn i banken. De er dessuten bevisst de problemer kvinner kan møte i en karrieresammenheng, og mener dette vil endre seg når det kommer flere unge, både kvinner og menn, opp i de høyere ledersjiktene. Ambivalensen blir mer synlig når de uttaler seg med utgangspunkt i lederrollen, fremfor rollen som unge likestilte menn. De er ledere i en organisasjon som krever mye både når det gjelder resultat og profitt. Deres *holdning* til likestilling kommer i konflikt med de posisjonene de innehar, og deres *handlings* alternativer er i større grad rettet mot det synet at en leder bør være tilgjengelig både med hensyn til medarbeiderne og i en kunderelasjon.

Det er ikke fullt gehør dette med redusert arbeidstid. Vi har en kvinnelig advokat som søkte om å få det, og hun fikk redusert arbeidstiden til 80%. Vi sa ja under tvil. Lurte på hvordan det ville gå. Det har jo ikke vært noen store problemer, men det er klart det går litt på tilgjengelighet, for vi er veldig opptatt av at vi skal være tilgjengelige overfor oppdragsgiver. Det er jo en rett man har, så når hun først bad om det, så kunne vi ikke si nei til det. Det har gått rimelig greit (yngste generasjon, avdelingsleder).

Vi har jo sett ulempen med at jentene er borte en stund, og dette har ikke vært heldig i en kunderelasjons situasjon. Men så har vi valgt at vi ikke kan argumentere på den måten, for det blir helt tulle. En så stor organisasjon som vi, burde kunne ta hensyn til dette på en forsvarlig måte (yngste generasjon, banksjef).

En stor forskjell fra *kavalerene* er at selv om *kometene* oppfatter dette som et problem, så avfeier de ikke dette med at det er et valg kvinner selv gjør, knyttet til omsorgsansvar på hjemmebane. De er i større grad bevisst de strukturelle hindre kvinner kan møte i organisasjonen, og mener selv at dette er problemer en bør kunne løse innad i organisasjonen. De ser derfor tydeligere de problemer kvinner kan møte i situasjoner når en skal kombinere karriere og familie, og kanskje det ligger et endringspotensiale blant disse yngre lederene?

Flere av *kometene* har hatt kvinnelige ledere, og de fleste av dem samarbeider mye med dem. De fremhever at de kun har gode erfaringer med kvinnelige ledere. Disse mener også at lederstilen går mer på personlige egenskaper enn om man er kvinne eller mann, og fremhever at det er et utall av lederstiler.

Om de har en spesiell lederstil... Jeg vet ikke om jeg vil si det, for jeg synes jeg har truffet så mange forskjellige stiler. Også blant menn (yngste generasjon, banksjef).

Jeg tror det går mer på ledertypen enn om det er en kvinne. Det har med personene å gjøre tror jeg da. Jeg har hatt gode mannlige og kvinnelige ledere, og dårlige mannlige og kvinnelige ledere. Det går på oppfølging, utviklingsmuligheter og støtte (yngste generasjon, avdelingsleder).

Til forskjell fra *kavalerene* knytter denne kategorien eventuelle kvinnelige egenskaper opp mot det faglige/ det jobbmessige, og ikke opp mot personlige egenskaper knyttet til det typisk feminine. Det blir påpekt at kvinnene ofte er mer grundige, fokuserte, og flinkere til å se totalen/helheten av saker. De som påpeker betydningen av personlige egenskaper peker på at dette er verdier/egenskaper som i større grad blir viktigere innenfor en bedrift.

..., men jeg tror nok det at kvinner kan tilføre en ny dimensjon ved at de har et annet syn på mykere verdier enn det menn tradisjonelt sett har. De har et annet syn på permisjonsordninger og den type ting. Jeg søkte en gang en ekstern jobb i en stor produksjonsbedrift, hvor det stort sett bare var menn som jobbet. Da jeg fortalte at jeg kom til å ta ut halvparten av permisjonstiden, bare hang de med geipen: "Du har jo en kone, hva skal du med tre fire måneders permisjon??" Jeg tror nok det at dersom en får inn kvinner, så vil de ha et helt annet syn på den type problemstillinger. Tidene har forandret seg, så jeg tror at det løser for en del menn også etter hvert (yngste generasjon, soussjef).

Dette viser at vi har å gjøre med en del menn som har andre holdninger enn det *kavalerene* har. *Kometene* har for det meste bare positive erfaringer med kvinnelige ledere, og er opptatt av at disse kan innføre verdier som også i stor grad kan komme dem selv og arbeidsplassen til gode. Hvilke holdninger til kvinners muligheter i banken har så yngre menn uten lederansvar?

6.4.3 'Konkurrentenes' holdning til kvinner i karrieresammenheng

Dette er de unge informantene som er underveis i sin karriere, og som ikke har oppnådd en lederstilling. Som vi så i forrige kapittel ønsker de fleste av dem å ta mer utdanning slik at de kan konkurrere om en lederposisjon. *Konkurrentene* arbeider på et stillingsnivå der det finnes mange kvinner, og de er alle positive til kvinnelige kolleger.

Det er ikke tvil om at kvinnene gjør en like god jobb, om ikke bedre enn mennene. Jeg synes det er veldig greit at det er damer (yngste generasjon, finanskonsulent)

På det nivået jeg har jobbet, har det alltid vært masse kvinner. Jeg synes bare det er positivt at det er kvinner på arbeidsplassen, for det er viktig med en blanding. Miljøet er jo veldig viktig oppi dette her! (yngste generasjon, finanskonsulent)

Men kvinner kan være mulige konkurrenter i kampen om en høyere stilling. Dette er yngre menn som er positive til likestilling, og de tenker da først og fremst på formell likestilling. De fleste av dem mener kvinner har like muligheter som menn, og er svært opptatt av at de skal konkurrere på samme vilkår som dem.

En stund så var det slik at når det var ledige jobber så følte vi at det ikke var vits for oss menn å søke på jobbene, for da var det helt klart at kvinner ble foretrukket. Av og til følte man jo at likestillingen vippet litt for mye over andre veien (yngste generasjon, finanskonsulent)

Jeg synes det er positivt at kvinner får muligheter til å komme frem. Det er klart at det må gå på like vilkår. Det som har irritert meg veldig, er mye av denne likestillingsloven hvor en i enkelte tilfeller skulle foretrekkes fordi en var kvinne. Det er jeg veldig imot! Man skal konkurrere på like vilkår og få de samme mulighetene, men ikke få noen fortrinn fordi man er av det ene eller det annet kjønn (yngste generasjon, fristilt)

Konkurrentene befinner seg på et stillingsnivå der det er like mange menn som kvinner³¹, og i sin videre karriere vil de i noen tilfeller komme til å konkurrere med kvinner om de samme stillingene. Det kan dermed tolkes dithen at de føler seg truet av kjønnskvotering eller liknende tiltak. De er derfor sterkt imot forskjellsbehandling.

De fleste *konkurrentene* kan si seg enig i vårt spørsmål om hvorvidt det finnes et glasstak i banken, men det er divergerende svar på hva som er årsaken til dette glasstaket. De fleste knytter det i større grad opp til likestilling generelt, fremfor strukturelle problemer innad i banken. De fokuserer på at det tradisjonelle kjønnsrollemønsteret fremdeles sitter igjen, og at dette tar tid å endre.

Det tar litt tid å snu hele samfunnet, der er ikke så mange år siden dette med likestilling og kvinners karriere kom opp og det er klart at skal en nå toppen så tar det noen år før man når den. Det kan nok være at det henger igjen, man kan ikke snu hele samfunnet på en dag, det tar sin tid (yngste generasjon, fristilt)

³¹ Stillingsfordelingen viser at det i intervjubanken er 11 kvinnelige og 10 mannlige finanskonsulenter.

Det går nok langt tilbake i historien i forhold til slik som det i gåseøyne alltid har vært, så er det jo mannen som har vært ute og kvinnen som har vært hjemme. Det har vært store endringer fra likestillingens spede fødsel og frem til i dag. Dette er en prosess som har tatt lang tid (yngste generasjon, finanskonsulent).

De er positive til likestilling generelt, men mener samfunnet/kvinner forventer for mye på for kort tid. De hevder at kvinner og menn stiller likt i konkurransen om stillinger på høyere nivå, og mener at det også bør være slik.

Det kan også spores en del *ambivalens* blant denne gruppen menn. Dette er menn som er positive til likestilling, samtidig som de er i mot all forskjellsbehandling mellom menn og kvinner. Ambivalensen kan skyldes konflikten mellom rollen som likestilt mann, og den rollen det er å være i en konkurransesituasjon med kvinner. Som konkurrenter mener de at kvinner har like muligheter, og at det dermed ikke bør være et problem for kvinner å få seg en lederjobb. Samtidig sier de seg enig i at det finnes et glasstak, dog med ulik oppfatning av hva dette skyldes. Det kan tolkes dithen at *konkurrentene* er for likestilling, er klar over den kjønnssegregering som finnes i banken, men er i mot likestillingstiltak som gir kvinner konkurransefortrinn fremfor dem selv. De er for likestilling bare det ikke berører dem selv. *Konkurrentene* er altså positive til kvinnelige kolleger, men er tøffe når det gjelder konkurransekriterier. Dette kan knyttes til at de også er opptatt av at menn skal bli ledere; med andre ord at de også selv skal ha muligheten til å oppnå en lederstilling.

De fleste *konkurrentene* har hatt kvinnelige ledere, og dette er kvinner de må forholde seg til i sin arbeidssituasjon. De er udelt positive, og knytter særlig dette opp til at de komplementerer de mannlige lederne.

Når det gjelder kvinnelige leder så synes jeg bare det er positivt! De har en litt annen måte å tenke på, som kanskje kan være en fordel i enkelte situasjoner. De er litt flinkere til å se totalen, helheten i ting. Det positive med mannlige ledere er at de er mer målbevisste kanskje. Derfor sier jeg at en blanding er fint (yngste generasjon, finanskonsulent).

Jeg tror de kan ha en fordel ved at de ser utfordringer på nye måter. De ser flere løsninger enn det menn gjør. Kanskje de er noe mykere som ledere enn menn. De som jeg har vært borti har jo vært dyktige kvinnelige ledere (yngste generasjon, finanskonsulent).

Konkurrentene kan bli tiltalt som *pragmatiske konkurrenter*, fordi når likestillingen kommer

for 'nær' dem i arbeidssituasjonen er de negative, men når de snakker om kvinner over dem er de kun positive. På denne måten kan de ikke bli sammenliknet med Kvande og Rasmussen (1993) sin betegnelse av *konkurrenter*. Disse fant i sin studie at denne gruppen menn gjorde kjønn relevant på en ufordelaktig for kvinner i konkurransen om utfordrende oppgaver og ledende stillinger. De fant også ut at de var flinke til å trekke frem alt det som måtte tale mot kvinner i ledende stillinger. I vårt datamateriale er det en positiv holdning såvel til kvinnelige kolleger som til kvinnelige ledere. Deres forhold til kvinnelige ledere er udelt positivt, men de er samtidig veldig opptatt av å påpeke at det er vel så viktig med en mannlig lederstil. Dette gjør de for å fremheve sine egne muligheter i banken. *Konkurrentene* er derimot i mot alt som har med tiltak som diskriminerer menn på grunnlag av deres kjønn, og mener dette ikke har noe med likestilling å gjøre. Kvinner og menn skal ha like muligheter og konkurrere på de samme vilkår.

6.5 Oppsummering

Alle de mannlige informantene betrakter banken i utgangspunktet som kjønnsnøytral, og mener det ikke har noe å si om en er kvinne eller mann i en karrieresammenheng. I følge dem er det i en slik situasjon ikke kjønn som spiller en avgjørende rolle, men snarere ens kvalifikasjoner. I intervjuene kom det likevel frem at kjønn har en betydning i karrieresammenheng, og vi har funnet en relativt differensiert forståelse av menns holdninger til kvinnelige kolleger og kvinnelige ledere på arbeidsplassen. Det er variasjoner i mennenes holdninger etter alder og stillingsnivå. På hvilken måte kan en si at disse tre kategoriene er med på å opprettholde eller endre den kjønnssegregeringen som finnes i banken?

Kavalerene sitter i ledende stillinger og har måttet tilpasse seg nye likestillingsfremstøt fra bankens toppledelse. Mange av de aller eldste innenfor denne gruppen gir uttrykk for at dette var vanskelig å gjøre i praksis, selv om de mener at likestilling er en positiv utvikling som har kommet kvinnen til gode. *Kavalerene* har derimot en relativt tradisjonell holdning til kjønnsroller, og dette kan sies å ha konsekvenser for deres syn på kvinners karrieremuligheter. I følge dem har kvinner gode muligheter i banken i dag, kanskje bedre muligheter enn menn, på grunn av likestillingstiltak i banken. De ser ingen strukturelle barrierer som hemmer kvinners karrieremuligheter, for de mener det er kvinners valg av familie og barn som hindrer dem i å gjøre en karriere. Jeg har argumentert for at denne fokuseringen på individuelle valg

er med på å opprettholde den kjønnssegregeringen som faktisk skjer i banken, og når strukturene blir ekskludert som en forklaringsfaktor, blir en viktig dimensjon utelatt. De mener at en lederstilling krever en 'total hengivelse', og har derfor ikke forståelse for at familie kan være et hinder for mange. Som jeg skal vise i neste kapittel har ikke denne generasjonen menn møtt slike konflikter i sin egen karrieresammenheng.

Kometene er yngre menn som også befinner seg i lederstillinger på mellomnivå. Denne gruppen menn er i større grad bevisst på de hindringer kvinner kan møte i en karrieresammenheng, og definerer *kavalerenes* holdninger først og fremst som 'gubbeholdninger'. De mener derfor at kvinner ikke har like gode muligheter som menn i karrieresammenheng. De er derimot overbevist om at slike holdninger vil forsvinne etter hvert som det kommer flere unge inn i høyere lederposisjonene, og at kvinner derfor vil få bedre muligheter etter hvert. Ambivalensen som kommer frem gjør dette positive 'scenariet' imidlertid litt usikkert. Det faktum at de er ledere som må oppfylle bankens krav om profitt, kan komme i konflikt med deres ønske om at kvinner skal få like muligheter som menn. Dersom deres handlingsmønster samsvarer med holdningene de har til likestilling generelt, kan vi skimte en 'ny' generasjon menn med mer likestilte holdninger. Denne gruppen menn har større forståelse for den kombinasjonsproblematikken kvinner møter i arbeidslivet. I neste kapittel ønsker jeg å fokusere på om dette også etter hvert blir et større problem for dem.

Konkurrentene er også en ung gruppe menn med mer likestilte holdninger til likestilling generelt, og til kvinnelige kolleger spesielt. De er derimot i en konkurransesituasjon, og er opptatt av at kvinner og menn skal konkurrere på lik linje ettersom de har like muligheter i banken. Samtidig er de enige i at det er for få kvinner i ledende stillinger, men vil i mindre grad knytte dette opp til barrierer som ligger i bankens struktur. I stedet fokuserer de mer på den generelle likestillingsproblematikken, og mener det tar tid å endre slike forskjeller. De er derimot positive til å få flere kvinnelige ledere i banken spesielt, og samfunnet generelt. Dette må imidlertid forekomme under likestilte forhold; det vil si hvor kvalifikasjoner er det viktigste, og ikke kjønn. Hvordan kan en si at denne gruppen menn er med og opprettholder den kjønnssegregeringen som finnes i banken? Denne gruppen menn tillegger ikke strukturelle faktorer i banken som en forklaring på hvorfor det er så få kvinner i ledende stillinger, og ekskluderer dermed en viktig faktor som kan forklare dette. På så måte kan det hevdes at de er med og opprettholder kjønnssegregeringen i banken. En av årsakene til dette kan være den konkurrerende posisjon de befinner seg i. Finanskonsulentene påpeker at alle

bør konkurrere på lik linje, og dersom de hadde sagt seg enig i at det finnes strukturelle hindre som gjør det vanskelig for kvinner å avansere, ville de motsagt sin egen påstand om like muligheter. De ønsker ikke å bli beskyldt for å ha visse konkurransefortrinn. Samtidig forklarer de ikke kvinners fravær i ledende stillinger med utgangspunkt i kvinners valg av familie fremfor karriere, men mener imidlertid at dette skyldes strukturelle hindringer utenfor banken. Dette knytter de særlig opp til den generelle likestillingsproblematikken, og mener det vil komme flere kvinner inn i ledende stillinger etter hvert. De hevder at kvinner er like gode ledere som menn, og de er vant til å forholde seg til kvinnelige ledere. Kanskje de med sine relativt likestilte holdninger etter hvert vil være med og svekke kjønnssegregeringen i banken?

I siste analyse kapittel skal jeg drøfte hvordan disse tre gruppene av menn kombinerer sin karriere med familieliv.

Kapittel 7

Menn mellom arbeid og familie

7.1 Innledning

Samspillet mellom menns yrkes- og familieroller er et viktig utgangspunkt i forståelsen av mansroller i dagens samfunn, og for å kunne gripe fatt i endringer av mansrollen er det viktig å drøfte endringer i menns tilknytning til lønnet arbeid og familieliv (Morgan 1992, Ellingsæter 1991). Dette vil jeg gjøre ved å ta utgangspunkt i de samme tre kategoriene som jeg gjennomgående har brukt i hele oppgaven; de eldre lederne, unge ledere og finanskonsulenter³². Jeg ønsker å drøfte hvorvidt det har skjedd endringer når det gjelder de bankansatte sin kombinasjon mellom karriere og familie.

7.2 Kombinasjonen mellom arbeid og familie

Den samfunnsmessige arbeidsdelingen mellom kjønnene konstituerer en rekke forhold knyttet til kvinners og menns hverdagsliv, og det er fremdeles et poeng å anerkjenne at arbeidsdelingen i hjemmet har en del å si i forhold til hvordan en kan kombinere yrkes- og familieroller. Husarbeid og omsorgsansvar i hjemmet forsvinner ikke, og det er fremdeles slik at det meste av dette faller på kvinnen (Birkelund og Crompton 1999). Dobbeltarbeid og tidspress kobles oftere til kvinne- enn mansrollen. Det er en vanlig antakelse at mødre i større grad enn fedre bærer byrdene ved å kombinere yrkes- og familiearbeid, særlig dersom de er i full jobb. Etter hvert som kvinner er blitt mer yrkesaktive, møter flere menn forventninger om større innsats i familien (Kitterød og Opdahl 1992), og i den senere tid har også mange menn begynt å oppleve den konflikten det er mellom jobbens krav om innsats og familiens krav på oppmerksomhet.

³² De eldre lederne består av 9 informanter, de yngre lederne av 7 informanter, og finanskonsulentene av 4 informanter.

I kapittel 5 påpekte jeg at både de yngre lederne og finanskonsulentene i større grad prøver å tilpasse sin karriere etter familielivet, mens de eldre lederne har levd et mer tradisjonelt familieliv hvor ektefellen har tatt ansvar for de familiære pliktene. Hvordan har de tre gruppene kombinert karriere og familieliv?

7.2.1 De eldre lederne mellom arbeid og familie

Denne generasjonen er representanter for det typisk tradisjonelle familiemønsteret. Frem til slutten av 1960-tallet var det mest vanlige at gifte menn jobbet heltid og gifte kvinner var hjemmeværende. Et tiår senere var det vanlig at gifte kvinner jobbet deltid (Roman 1994). Informantene innenfor denne kategorien er i så måte intet unntak, for deres partnere var enten hjemmeværende eller deltidsarbeidende da barna var små. De mannlige informantene har hatt rollen som hovedforsørger.

Når utviklingen på familiesiden gikk videre, så kostet det penger. Dette er helt naturlig, og er ikke noe spesielt ved min situasjon. Det krevde at min personlige økonomiske utvikling skulle øke. Min kone var ikke i jobb, og jeg skulle tjene penger (eldste generasjon, finanskonsulent).

Samfunnet generelt, og de nærmeste spesielt, forventet at mennene innenfor denne generasjonen skulle konsentrere seg om karriere og forsørgeransvaret. Flere studier viser at både menn og kvinner synes at mannens karriere er viktigere enn kvinnens, og slik sett har familiehensyn dermed hatt mindre betydning for menn enn for kvinner (Spilerman og Schranck 1991). Informantene innenfor denne generasjonen har giftet seg med kvinner med liten eller ingen utdanning³³ og disse har tilpasset sin yrkeskarriere etter familiens behov.

Min kone var hjemme da barna var små. Det var jo vanlig på den tiden! Jeg tror egentlig ikke at min kone har savnet en karriere. Jeg tror hun har vært godt fornøyd med situasjonen slik den var og er. Det skyldes selvsagt at vi ikke har hatt økonomiske problemer. Det er klart at hadde det vært slik at husholdningspengene slapp opp en uke før neste lønning, ville situasjonene vært annerledes (eldste generasjon, assisterende banksjef).

³³ Utenom en som er gift med ei som har universitetseksamen. Hun har imidlertid tilpasset sin karriere til familielivet, mens mannen har utviklet en karriere i banken.

Denne tradisjonelle arbeidsdelingen i hjemmet, hvor menn er blitt tilskrevet rollen som hovedforsørger, har gått som 'hånd i hanske' med deres innsats på arbeidsmarkedet. Det har vært forventet at de skulle arbeide fulltid og over et langt livsløp (Birkelund og Crompton 1999). Som vist i kapittel 5 kunne informantene innenfor denne generasjonen ha en slik tilknytning til sitt arbeid, og har dermed kunnet overkomme bankens krav til full innsats i deres søken etter en karriere i banken. De har stort sett vært fornøyd med sin karriere, og deres karrierestige har vært upåklagelig. De fleste begynte på et relativt lavt stillingsnivå for så å jobbe seg oppover internt i banken, og dette innebar at de måtte utdanne seg parallelt med en fulltids jobb. For de fleste var dette en periode med intens og hard jobbing, og for noen betydde det at deres tilstedeværelse i familien ble redusert.

Jeg hadde familie og gjorde ikke annet enn å jobbe og gå på skole, så det var iallfall en årsak til at jeg forsømt familien. Hvis jeg skulle komme meg opp og frem måtte jeg både lese og jobbe. Jeg var fast bestemt på at jeg skulle gjennomføre det, men det var veldig tungt å studere i tillegg til jobben (eldste generasjon, finanskonsulent).

Etter hvert som de fikk lederjobber har arbeidet tatt mye tid.

De første ti årene i banken reiste jeg for mye. Litt for mye selvfølgelig, men det var ikke akkurat mitt valg det der. Jeg hadde en jobb med 120 reisedager, og dette var faktisk mens barna var små. Da hadde min kone det meste av ansvaret (eldste generasjon, avdelingsleder).

Jeg jobbet veldig mye de årene da barna var små. Det var da jeg hadde den største arbeidsinnsatsen, og jeg var mye på jobb om kveldene. Jeg var også mye på kurs (eldste generasjon, salgsleder).

En av de eldre som fremdeles har skolebarn forteller også om mye reising, men prøver å redusere dette så godt han kan.

Jeg har en jobb hvor jeg reiser en del til utlandet. Det er en del av de belastningene jeg har her, og det er klart at når jeg er vekke en uke eller mer, og det er ikke så uvanlig et par ganger i året, så faller jo mye mer på min kone i de periodene. Reisevirksomheten min har nok vært en belastning i perioder, men jeg har prøvd å redusere på det. Så jeg reiser mindre nå enn jeg gjorde før (eldste generasjon, banksjef).

Yrkeskarrieren til mange menn kan sies å ha vært avhengig av en families støtte og oppmuntring (Halford et, al. 1997). Kanter (1977) viste i sin studie hvordan hustruer ble betraktet som en bonus når det gjaldt ansettelse og forfremmelse av mannlige ledere. Andre

studier har påpekt den sosiale og moralske støtte hustruer har gitt til ektemennenes karriere (Finch 1983, referert i Halford et, al. 1997), mens Crompton (1986) argumenterer for at menn har lettere for å gjøre karriere på grunn av hustruenes arbeid og tilknytning til den hjemlige sfære. Informantene i denne generasjonen bekrefter at det har vært viktig med kona som støttespiller i henhold til karrieren, og viser særlig til at mye av familieorganiseringen falt på henne da barna var små.

Jeg kunne ikke hatt denne jobben dersom jeg ikke hadde en kone som var villig til å være hjemme. Det er helt klart! (eldste generasjon, kvalitetssjef).

Min kone har alltid vært flink til å hjelpe meg. Hun har betydd en del for meg i min karriere (eldste generasjon, salgsleder).

Begrepet om 'management as total devotion' som jeg innførte i kapittel 5 har for menn innenfor denne generasjonen vært mulig å overkomme på grunn av det tradisjonelle familiemønsteret de lever i, og kombinasjonen mellom karriere og familie har som regel aldri vært et særlig stort problem. De fleste har som sagt påpekt at det har vært mye jobbing og reising i forbindelse med møtevirksomhet, men familiehensyn har i noen tilfeller kommet foran karrieren. Dette har særlig hatt betydning i eventuelle jobbskifter.

Familie betyr mye for meg. Det er helt avgjørende for min trivsel og slike ting, og det har jo påvirket meg. Der det virkelig fikk betydning for meg var jo først da jeg kom i den situasjonen da jeg følte jeg måtte gjøre et valg om å flytte (eldste generasjon, banksjef).

Det har jo vært en del tilbud opp gjennom årene om å ta jobber i utlandet. Jeg var veldig lysten en gang til å ta en jobb på et av våre utekontor, men da ville jeg ikke bryte opp med barnene den gangen. Jeg angrer ikke på det, men jeg hadde forferdelig lyst (eldste generasjon, avdelingsleder).

Informantene i denne generasjonen påpekte i kapittel 5 at de var mer karrierebevisst i yngre alder, og at de etter hvert heller ønsket mer tid til fritid og familie. Hvordan har de så organisert arbeidsdelingen i hjemmet den senere tid? Det viser seg at mange av de eldste fremdeles lever med en tradisjonell arbeidsdeling i hjemmet.

Jeg må nok erkjenne at det er min kone som gjør alt husarbeidet. Vi lever nok veldig mye etter den tradisjonelle stilen som var vanlig for meg; at far tar seg av alt ute, og mor tar seg av alt inne (eldste generasjon, assisterende banksjef).

Jeg tror nok vi har den tradisjonelle arbeidsdelingen ja ! (eldste generasjon, kvalitetssjef).

En annen prøver å gjøre så godt han kan, og synes kanskje han har kommet litt i mellom den tradisjonelle arbeidsdelingen og den nye likestillingen. Han prøver å gjøre litt, selv om kona mener det er for lite.

Jeg har vel ikke vært flink nok til å jobbe i huset, det ser jeg. Men jeg føler at jeg har utviklet meg og blitt flinkere, men hadde du spurt min kone så er jeg nok ikke flink nok. Jeg vasket alle gulvene på lørdagen, det gjorde jeg. Men min kone sier at jeg ikke kan skryte av det, for hun gjør jo noe hele tiden. Jeg er ikke flink nok til å ta initiativ og gjøre husarbeid. Jeg mener selv at jeg gjør en god del, men det høres ikke slik ut på henne (eldste generasjon, salgsleder).

De av informantene i denne gruppen som har barn boende hjemme mener selv at de lever et relativt likestilt liv på hjemmebane med hensyn til arbeidsdelingen.

Det tradisjonelle er at min kone kjører hjem før meg og lager stort sett middag. Det må jeg si, det er hun som lager middagen nesten hver dag. Men så tar jeg så og si alltid oppvasken og rydding etter det. Så vil jeg hevde at jeg er flinkere enn min kone til å rydde (latter), støvsuging og slike ting. Det gjør jeg en del av nå. Jeg liker det ikke spesielt godt, men litt minimum må en ha (eldste generasjon, banksjef).

Vi deler stort sett husarbeid. Hun har faste ting som hun gjør, og jeg har mine ting. Stort sett tungvask, gulvask og støvsuging er det jeg som tar. Men det er klart at nå som to av barna har flyttet ut, har hjemmearbeidet blitt lettere. Klesvasken har halvert seg, rot og oppvask minimalisert (eldste generasjon, avdelingsleder).

Det kommer likevel frem at det var deres ektefeller som tok det meste av ansvaret da barna var små, og det faktum at kvinner har det overordnede ansvaret i familien er et gjennomgående trekk i studier av arbeidsdelingen i hjemmet (Aarseth 1994). Informantene innenfor denne generasjonen kan således knyttes opp til den *tradisjonelle* mannen i den forstand at de har hatt ansvaret for å forsørge familien, mens kvinnen har hatt hovedansvaret for husarbeid og barneomsorg. Det er likevel nyanser også innenfor denne generasjonen, da det fremkommer at det kun er de aller eldste som erkjenner at de lever etter den tradisjonelle arbeidsdelingen i hjemmet. Det som imidlertid er hovedpoenget i denne sammenheng, er at da mennene i denne generasjonen gjorde karriere i banken i yngre alder, kunne de fullt ut konsentrere seg om bankens krav til innsats. Deres ektefeller tok ansvaret på hjemmebane, og

på den måten har det ikke forekommet særlig store konflikter mellom jobbens krav om innsats og familiens krav på oppmerksomhet.

Hvordan mener denne generasjonen at likestilling generelt har påvirket familielivet? Som i forrige kapittel er de positive til tanken om likestilling, men det er flere av dem som påpeker at det ikke bare har vært til det positive, og dette gjelder særlig hvordan det går ut over barna.

Jeg synes jo det at det ikke bare har vært til det positive, ved at barnene blir 'sendt' i barnehage og er alene hele dagen. Det bør nødvendigvis ikke bare være mor som er hjemme. Det kan like godt være far. Jeg tror vel at samfunnet hadde sett annerledes ut dersom en av foreldrene hadde vært hjemme. Det er selvsagt ikke praktisk mulig i dag slik verden har utviklet seg. Men jeg tror absolutt at verden hadde sett annerledes ut, først og fremst med uro og ungdomskriminalitet (eldste generasjon, assisterende banksjef).

Jeg synes det må være tøft for barn å være på en eller annen institusjon fra klokken syv- åtte om morgenen til fire- fem om ettermiddagen. Jeg kan ikke se at barn har noe godt av det de første syv- åtte leveårene. Det er nok litt for tøft. Jeg synes nok at foreldrene burde slakke litt på levestandarden de årene, og gjerne jobbet halv tid begge to. I de fleste yrker går det an å finne en løsning på det (eldste generasjon, avdelingsleder.)

De sier at likestilling er bra, men indirekte mener de at den tradisjonelle arbeidsdelingen er den beste. Dagliglivet blant norske familier har imidlertid endret seg betraktelig, ettersom både mors- og farsrollen er utvidet og endret. Kvinner deltar stadig mer i forsørgerarbeidet, mens manskrollen er omdefinert til også å omfatte omsorgsplikter. Denne utviklingen har fått konsekvenser for tidsbruk og arbeidsdelingen innad i familien. Tidspress og travelhet i hverdagen er altså ikke kun avhengig av press i yrkeslivet, men også av forpliktelser hjemme (Kitterød og Opdahl 1992). Informantene innenfor den yngste generasjonen har alle barn, og tendensen til at den mest aktive perioden i yrkeslivet i økende grad faller sammen med familieetablerings- og familiefasen, har fått enkelte til å snakke om en 'livsfaseklemme' (Ellingsæter 1991). Informantene innenfor den yngste generasjonen snakker nemlig om *tidspress* når vi spør hvordan likestillingspolitikken har påvirket familielivet.

Hvordan kombinerer så de unge lederne jobbens krav om innsats og familiens krav om oppmerksomhet? I forrige kapittel ble det stilt spørsmål hvorvidt denne gruppen menn er representanter for 'den nye mannen'. Denne mannen er mer androgyn og blir beskrevet som

en mann som forsøker å tilpasse seg mer likeverdige forhold. En mann som skal *være* familie og ikke bare *ha* familie (Holter og Aarseth 1993).

7.2.2 De unge lederne mellom arbeid og familie

Som vist i kapittel 5 har denne gruppen menn i større grad fremhevet at familien er en viktig del i karriereplanleggingen.

Familien gjør at jeg er mye mer bevisst på hvordan jeg vil bruke min tid på jobb, og jeg har valgt en litt annen karrieremulighet enn det jeg kunne hatt dersom jeg ikke hadde familie (yngste generasjon, soussjef).

Jeg har sagt nei til jobber der jeg hadde hatt en helt annen stilling og tjent det mangedobbelte av det jeg gjør i dag. I jobbsammenheng er det en styrke å ha familie, for en må ta mer hensyn og være flinkere til å organisere (yngste generasjon, avdelingsleder).

Jeg har sagt nei til en jobb fordi det ville gå for mye på bekostning av familien. Jeg har gjerne vært negativ når jeg har sagt nei, men det betyr så mye for meg at jeg kan følge opp ungene, så da sier jeg heller nei.... (yngste generasjon, tidligere avdelingsleder, fristilt).

Samtidig som de påpeker at karriereplanleggingen i stor grad er påvirket av familiehensyn, så konstaterer de at det forekommer et tidspress mellom arbeid og familie. Både arbeidsplassen og familie krever sitt.

En føler hele tiden et press fra alle kanter. Er man for mye med familien så presser alltid jobben på, og omvendt. Det er av og til litt vanskelig (yngste generasjon, soussjef).

På hvilken måte balanserer de kravet fra jobb og familieliv? Mennene innenfor denne kategorien er alle gift med kvinner som er i arbeid, men kvinnene har alle tilpasset sin arbeidssituasjon etter familiens behov³⁴. Tendensen innenfor denne gruppen er at de mennene som har barn under skolealder har ektefeller som jobber deltid, og flere av dem var hjemme de første av barnas leveår. De mennene som har barn i skolealder har ektefeller som jobber fulltid, men de fleste jobbet deltid eller var hjemmeværende da barna var mindre. I utgangspunktet lever de derfor ganske tradisjonelt, men i datamaterialet kommer det likevel

³⁴ Utenom ei som har universitetseksamen, og dette paret lever i et såkalt dobbelt-karriere forhold.

frem at de på flere måter lever et mye mer likestilt liv en de eldre lederne med hensyn til hvordan de organiserer hverdagen.

De forteller i større grad enn de eldre om hektiske morgener og ettermiddager med småbarn som krever full oppmerksomhet, og som skal gjøre allverdens aktiviteter. Måten de yngre lederne tilpasser seg denne travle hverdagen på, er bruk av *fleksitid*. De fleste sørger for at barna kommer seg på skole og i barnehage, mens det som regel er kona som kommer tidligere hjem og lager middag.

Det er litt hektisk om morgenene. Min kone går først på jobb, og da er det jeg som skal kle på barna og sende dem til barnehagen. Jeg begynner ikke på jobb før halv ni- ni tiden, og da må jeg i utgangspunktet være på jobb til fem (yngste generasjon, banksjef).

En vanlig dag går med på å få ungene av gårde i barnehage og skole og vi på jobb, og hjem igjen og 'sanke' de inn igjen og ha felles middag. Når ungene har lagt seg er det å rydde litt, og så slokner vi tidlig. Kveldene blir ofte altfor korte (yngste generasjon, soussjef).

Betegnelsen 'forhandlingsfamilie' er en karakterstikk som i stadig økende grad er blitt brukt innenfor dagens familieforskning. Det er blitt påpekt at vi har gått fra en 'plikt'- til en 'forhandlingsfamilie' på en slik måte at det blir forhandlet frem felles beslutninger på områder som tidligere var preget av mer klare rolleforventninger (Danielsen 1997). Dette forhandlingsperspektivet kan sies å være aktuelt for de mannlige informantene innenfor denne gruppen, noe som gjelder både organiseringen av hverdagslivet generelt og husarbeid spesielt. Det kan se ut til at endringer i farsrollen også kommer til uttrykk ved økt deltakelse i det rutinemessige husarbeidet³⁵, og innenfor denne gruppen av menn blir dette organisert på forskjellig vis. Noen forteller om en arbeidsdeling basert på fleksibilitet etter hvert som man finner ut hva en liker å gjøre.

Vi deler stort sett på det. Jeg har aldri hatt problemer med å vaske og henge opp klær. Hun liker best å lage mat og hive i vaskemaskinen. Jeg stryker, for det liker ikke hun. Det synes jeg er greit, full musikk. Vi gjør det vi synes er mest greit. Det er ikke noe problem, for en finner fort ut hva en liker (yngste generasjon, avdelingsleder).

³⁵ Mens tidsnyttingsundersøkelser viser at det var små endringer i fedres tid til husarbeid på 1970- og 1980-tallet, tyder levekårsundersøkelser på at fedre bruker noe mer tid til husarbeid i dag enn ved inngangen til 1990-årene (Kitterø og Roalsø 1996).

Kjøkkenet tar jeg ansvar for, mens hun tar ansvar for klær og vask. Støvsugning eller vasking av gulv tar vi i helgene. Grovere husarbeid tar jeg. Støvtørking har jeg aldri skjønt meg på. Hun har ti tusen små nips som står over alt, så det får hun ordne opp i selv (yngste generasjon, avdelingsleder).

Andre ønsker ikke å bruke tid på husarbeid, og har derfor fått hushjelp.

Min kone mener at det er hun som må ta ansvar for dette, og at det er hun som må piske meg for å få ting gjort. Det er jo kanskje litt rett! Vi kom frem til det å bruke helgene for å vaske gikk ikke i lengden. Da brukte vi like mye tid på å krangle om det, som det tok å vaske. Derfor har vi fått hushjelp (yngste generasjon, banksjef).

En annen av informantene fikk så dårlig samvittighet etter at han jobbet for mye, og ble derfor husfar i ni måneder.

Jeg var sjokkert over hvor mye arbeid det var. Alle klær som skulle vaskes og all maten som skulle lages. Jeg fikk jo en helt annen respekt for dette arbeidet (yngste generasjon, avdelingsleder).

Det kommer likevel frem i datamaterialet at det er ektefellen som har hovedansvaret for organiseringen og planleggingen av husarbeidet. Dette samsvarer med undersøkelser av par som i forhold til flere faktorer fremstår som mer likestilte enn vanlig, likevel viser at det er kvinnen som har det overordnede ansvaret i familien (Aarseth 1994).

Foreldre generelt bruker statistisk sett langt mindre tid til husarbeid enn tidligere, mens andre sider ved foreldrerollen derimot har fått større betydning. Praktisk barneomsorg og aktivt samvær med barn har økt i omfang (Kitterød 1992). Både blant fedre og mødre skjedde det en omprioritering av innsatsen hjemme i retning av mindre husarbeid og mer aktiv barneomsorg. Frem til 1990 bestod endringene i farsrollen først og fremst i større deltakelse i arbeidet med barna, og ikke ved mer tid på husarbeid (Kitterød og Roalsø 1996). Dette er også en tendens blant informantene i denne gruppen.

Veldig mye av dagene hjemme går med til å følge opp barna både når det gjelder lekser og skole og ulike aktiviteter. Det er vel nesten ikke en dag det ikke er noen som skal være med på en eller annen aktivitet (yngste generasjon, avdelingsleder).

Om ettermiddagene er det alltid ut på ett eller annet. De aktiviteter de er med på skjer om ettermiddagen og kveldingen, og da må jeg i mange tilfeller også være med (yngste generasjon, avdelingsleder).

Ivar Frønes (1989) konstaterer at overgangen fra en såkalt 'husmorfamilie' til 'den symmetriske, administrerende familie' har ført til at barn i mindre grad går til sine organiserte aktiviteter på egen hånd. De må ha foreldres medvirkning, og de må kjøres til og fra. Brandth og Kvande (1996) har i sin studie påpekt at det er på dette området de nye fedrene har funnet sin plass, fordi omsorg for barn er blitt et utvidet område og har på mange måter endret karakter. Samværet med barna skjer utendørs, på den offentlige arena.

Kan informantene innenfor denne gruppen betraktes som representanter for likhetsorienterte menn? Det er store variasjoner også innenfor denne gruppen. De har alle påpekt betydningen av det å *være* familie, og de er med på organiseringen av hverdagens gjøremål. Det som er et poeng i denne sammenheng er at de fleste av dem har ektefeller som har tilpasset seg sin yrkeskarriere etter familien, i større grad enn det de selv har gjort. Dette kan ha sammenheng med at de som ledere må forholde seg til bankens krav om profitt og resultat, og at de dermed har betraktet det som nødvendig at en av dem skal gå redusert arbeidstid. Det er imidlertid få av dem som selv har vurdert å redusere arbeidstiden sin. Småbarnsfedre er faktisk de som jobber mest overtid av alle menn i Norge (Ellingsæter 1991), og muligens oppleves kravene på jobben som såpass omfattende at det ikke virker realistisk med redusert arbeidstid. Det kan også tenkes at normen om heltidsinnsats på arbeidsplassen er så sterk, at man rett og slett ikke kommer på muligheten av å arbeide mindre. Redusert arbeidstid betraktes kanskje dessuten som et hinder for fremtidige karriereplaner.

Faktorene kan være mange, men informantene i denne gruppen lever delvis tradisjonelt fordi de fleste ektefellene har tilpasset seg familiens behov. De lever derimot relativt likestilt ved at de tar sin del av husarbeid og omsorgsarbeid. Hochschild (1989) har utviklet en mellomting mellom disse to formene for arbeidsdeling, og kaller denne formen for *transisjonell*. Her blir det påpekt at kvinnen er forankret både på jobben og i hjemmet, men mannen er samtidig mer orientert mot yrkeslivet enn det kvinnen er. Dette kan sies å være en tendens innenfor denne gruppen av menn. Det viktigste er derimot at de betrakter familielivet som viktig, og dette har fått betydning for dem i karriereplanleggingen sin.

7.2.3 Finanskonsulentene mellom arbeid og familie

Som vist i kapittel 5 er de fleste innenfor denne gruppen fornøyd med den karrieren de har gjort, men føler likevel at kravene fra jobben er høye.

Det er klart slik som næringslivet er bygd opp i dag, så krever det mye mer enn det gjorde tidligere. Alt er mye mer resultatorientert. Det blir en kollisjon av det. Man må gjøre et valg; skal man henge på lasset, eller skal man.... Det er vanskelig! (yngste generasjon, finanskonsulent)

Som en konsekvens av at banken er opptatt av å heve kompetansen til de ansatte ser de behovet for å ta videreutdanning, men dette er blitt utsatt både fordi det hele tiden er nye arbeidsoppgaver å sette seg inn i, og fordi det tar mye tid med hensyn til familielivet.

Det er bankøkonom som er målet, men ambisjonsnivået er ikke så høyt ennå. Jeg tror nok det at familien betyr så mye for meg at jeg ikke ønsker å være på jobben døgnet rundt. Da jeg jobbet som eiendomsmekler tjente jeg veldig godt, men valgte å gå atskillig ned i lønn fordi jeg ikke var meg selv lenger. Jeg kom til det at fritid og familie ikke kan betales, og det har jeg tro på den dag i dag (yngste generasjon, finanskonsulent)

Hvordan kombinerer finanskonsulentene kravet fra jobb og familieliv? Innenfor denne gruppen er to av fire informanter skilt. Den ene deler på omsorgen av barna, mens den andre har eneansvar for dem. De to som er gift har ektefeller som jobber deltid, og de har begge barn. Mye tyder på at organiseringen av hverdagen fortoner seg annerledes for dem, enn for dem som er skilt. Informantene med deltidsarbeidende hustruer forteller at organiseringen av hverdagen er blitt mindre hektisk etter at deres hustruer begynte å jobbe deltid.

Etter at hun begynte på kveldsvakter er det ro i heimen. Det er ikke dette at vi skal levere unger i barnehagen halv åtte; at det koker før en har kommet seg ut av huset. Jeg husker da jeg skulle levere ungene i barnehagen. Det var en kamp. Det var et hundeliv (latter)! Å herregud, jeg husker jeg kom en time for sent på jobben etter å ha levert ungene i barnehagen. Jeg var helt stresset! Nå føler jeg vi er i himmelrike, og vi merker det på ungene. De er mye mer roligere (yngste generasjon, finanskonsulent).

Deres hustruer har tilpasset sin karriere i forhold til familien, noe som derfor kan tyde på at de i utgangspunktet lever relativt tradisjonelt. Gjennomsnittlig tjener kvinner 20 % mindre i timelønn enn menn, og i denne sammenheng er det nærliggende å tenke seg at en slik ulikhet får konsekvenser for deres valg av hvem som skal jobbe mest (Kitterød og Roalsø 1996).

Imidlertid lever også disse unge mennene et mer likestilt liv enn de eldre med hensyn til hvordan de organiserer hverdagen. I og med at de er gift med kvinner som jobber kvelds- eller nattevakt, blir det naturlig at de mannlige informantene tar sin tårn i huset.

Min jobb er å støvsuge og legge sammen tøy, og jeg må dessverre ta oppvasken når hun er på jobb. Jeg liker ikke å vaske opp, men jeg kan ikke la det stå til hun kommer hjem. Det blir for dumt! Vi har vel for så vidt en grei fordeling. Jeg lager middag når hun er på jobb, og hun lager middag når hun har fri (yngste generasjon, finanskonsulent).

Vi har en fordeling der jeg støvsuger og vasker golv. Støv ser jeg ikke, så hun må si når jeg skal tørke støv. Men jeg har ikke problemer med å gjøre det. Jeg rydder når hun er på jobben, men jeg er for lite flink til å sette på klær (yngste generasjon, finanskonsulent).

Forhandlingsperspektivet kan sies å være gjeldende også for disse informantene, men i datamaterialet kommer det frem at det er ektefellene som har det meste av ansvaret.

Jeg tror nok hun tar en del mer husarbeid enn meg (yngste generasjon, finanskonsulent).

Den 'reelle' arbeidsdelingen kommer selvsagt ikke helt frem, da vi ikke har intervjuet den 'andre' part; nemlig deres ektefeller. En annen norsk studie gjennomført av Holter og Aarseth (1993) har derimot intervjuet par, og det som på et strukturelt nivå kan defineres som en tradisjonell arbeidsdelingen i familien, kan i følge dem i visse tilfeller betraktes som et 'gjensidig anerkjennelsesforhold' (Aarseth 1994).³⁶ Mannens bidrag til dette forholdet er basert på et 'må' i forhold til jobben, mens kvinnen har inntatt en 'oversynsposisjon' i familien, og er den som tilrettelegger og koordinerer de familiære gjøremål.

Som nevnt tidligere har fedres engasjement i barns dagligliv blitt viktigere, og informantene innenfor denne kategorien har også fremhevet tid med barna som viktig. I dette tilfelle bruker de en del tid sammen, ved å være fotballtrenere for sine barn.

En av grunnene til at jeg sluttet i eiendomsmekling var at jeg hadde lyst til å følge guttene opp i fotball, og så ble jeg trener for dem. Det er viktig å ha nok tid med ungene (yngste generasjon, finanskonsulent).

³⁶ Studien bekreftet den 'vanlige tolkningen' der kvinnen har det overordnede ansvaret i familien, men ønsket å vise at mannens unnløtelser også kan være resultat av langt mer sammensatte prosesser.

Jeg har vært veldig opptatt av å prioritere ungene fra de var født til i dag. Det tror jeg at jeg vil fortsette med. Jeg er trener for begge guttene i fotball. Det er en investering i fremtiden i forhold til at ungene har gode og trygge oppvekstforhold (yngste generasjon, finanskonsulent).

Brandth og Kvande (1996) betegner dette som 'maskulin omsorg'. Med dette mener de at fedre i større grad fremhever det å være venn med barnet som en viktig faktor. Dette kommer særlig til uttrykk ved å være sammen med barnet og å gjøre ting sammen.

De to informantene som har eneansvar eller praktiserer reell deling av barneomsorgen, forteller om en annen hverdag å forholde seg til. Vedkommende som deler på omsorgen av barna har dem annen hver uke.

Jeg har ungene halvparten av tiden totalt sett; det vil si annen hver uke. Jeg kjører dem på skole, gjør lekser, lager mat og vasker klær. Det går jo greit, for jeg har jo fleksitid, så jeg jobber litt om kvelden for å ta igjen (yngste generasjon, finanskonsulent).

Den andre har full omsorg for sine barn, som nå er blitt store. Han forteller imidlertid at samfunnet generelt reagerte bare positivt på det faktum at det var han som tok seg av barna etter skilsmissen, og mener han ble forskjellsbehandlet i positiv forstand.

Da jeg søkte om barnehageplass etter at vi hadde flyttet fra en bydel til en annen fikk jeg svar tilbake etter tre uker om at det var en ledig barnehageplass. Jeg vet ikke om det er slik alle kvinner hadde fått (yngste generasjon, finanskonsulent).

Det kan på mange måter virke som om det er vanskeligere å kombinere arbeid og familie når man har eneansvar for barna, og det faktum at den ene av de to som er skilt ikke ønsker seg en lederstilling, forsterker det inntrykket. Vedkommende hadde 80 prosent stilling en stund etter skilsmissen, og mulighetene for forfremmelse har kanskje blitt redusert av den grunn. Selv sier han at det er et valg han har gjort for å få mer tid sammen med familien. 'Tidsklemmen' mellom familiens behov for tilstedeværelse, og jobbens behov for det samme, kan sies å være vanskeligere å overkomme for menn med delt eller eneansvar for barn (Birkelund og Crompton 1999). De forteller om et mer bevisst forhold til 'tid'.

Nå som jeg er alenepappa er jeg mer bevisst på å sette grenser på hva tid jeg kan jobbe og ikke jobbe. Det er jo naturlig så lenge jeg vet at jeg har ungene enkelte dager og ikke kan jobbe. Jeg er mye mer bevisst på å si nei til ting, og det blir en annen måte å tenke på! Kanskje en mer kvinnelig

måte å tenke, for du har ting som ligger utenfor som du er nødt til å ta hensyn til (yngste generasjon, finanskonsulent).

Denne hverdagen kan på mange måter knyttes opp til kvinners hverdag, og det er derfor det kalles 'kvinnelig' å ta slike hensyn, også når menn gjør det (Birkelund og Crompton 1999). Vedkommende som ønsker å videreutdanne seg forteller at han utsetter det til barna blir større, og tilpasser seg dermed sin karriere til familiens krav om oppmerksomhet.

Også denne gruppen menn har tilpasset seg familiesituasjonen mer enn hva som var tilfelle med den eldre generasjonen, og dette kommer særlig frem ved at de som ønsker seg en bedre stilling, har utsatt sin videreutdanning. Samtidig har også menn innenfor denne gruppen ektefeller som har tilpasset seg familielivet, og kan dermed som de yngre lederne knyttes opp til en mer transisjonell enn en fullverdig likestilt arbeidsdeling. De som er skilt har hatt et annet forhold til arbeidsdelingen, og kan i så måte betraktes som mer likestilt. Et annet fellestrekk ved de unge informantene, er at farsrollen har fått større betydning, og det har også vært et visst politisk initiativ for å endre menns familieroller. På slutten av 1980-tallet brakte Mannsrolleutvalget menns perspektiv sterkere inn i likestillingsdebatten, og oppfordret fedre til å bidra mer hjemme, finne sin egen definisjon av farsrollen, og gi farsskapet nytt innhold (NOU 1991:3). Hvordan betrakter informantene tiltak som farspermisjon?

7.3 Offentlige tiltak til å kombinere arbeid og familie

Farspermisjon er mannens lovfestede rett til 14 dager i forbindelse med fødsel, mens fedrekvoten³⁷ er en ordning som pålegger menn å ta ut minimum fire uker av parets samlede permisjonstid i forbindelse med fødsel. Dersom dette ikke blir gjort mister familien disse ukene som betalt permisjon (Oftung 1996).

De eldre lederne var alle positive til slike tiltak. For de fleste av dem var det aldri et spørsmål hvorvidt de skulle være hjemme, og dette hadde særlig økonomiske hensyn. Dessuten var det ikke lagt opp til en slik ordning da de fikk barn. I dag mener de at yngre fedre har behov for slike tiltak.

³⁷ Fedrekvoten ble iverksatt 1.april 1993 da foreldrepermisjonen ble forlenget til 42 uker med 100% lønn, eller 52 uker med 80% lønn. Det at fedrekvoten innføres samtidig med at fødselspermisjonen utvides betydelig er en viktig del av strategien for å få flere menn til å ta del i barneomsorgen.

Jeg synes det er veldig flott at det er muligheter for farspermisjon. Det er nytt og det er godt! Jeg tror det er viktig at vi er firkantet på det at når konen ber om å få lov til å overta mannens permisjon, så skal de få svaret nei. For det tror jeg faren har jævlig, unnskyld uttrykket, godt av! (eldste generasjon, kvalitetssjef).

Det var aldri spørsmål om jeg skulle være hjemme. Det har nok forandret seg, men kanskje ikke så mye. Dersom man får barn i dag, og far må være hjemme, så må han jo det. Det var ikke slik på min tid! Jeg føler likevel at det er kvinnene som fortsatt tar det største ansvaret. Stort sett er det jo kvinnen som tar det meste av permisjonen (eldste generasjon, salgsleder).

Selv om alle mener dette er en positiv endring, er det noen av de aller eldste som mener det vil gå ut over karrieren til dem som tar utvidet permisjon.

Jeg forstår veldig godt deres synspunkt på at det finnes andre ting her i livet enn å gjøre karriere. Men jeg tror nok det går utover deres karriere dersom de prioriterer familie. Det er jeg temmelig sikker på. Men da har de jo gjort et valg! (eldste generasjon, assisterende banksjef).

Dette er en uttalelse som kanskje er representativ for flere eldre menn i en arbeidsorganisasjon, og en forutsetning for at fedre i større grad skal ta ut fødselspermisjon, er nettopp at det skapes en aksept i arbeidsmiljøet og blant ledelsen og kolleger. Det er derfor grunn til å anta at mange fedre fremdeles mangler motivasjon til å gjøre bruk av sine rettigheter som følge av at de møter liten forståelse hos arbeidsgivere og arbeidskolleger (NOU 1995:27).

Jeg tror etter hvert at flere og flere kvinner forlanger at menn skal være hjemme, og det blir nesten sett på en selvfølge etter hvert at det skal være slik. Men dette med å si at «jeg søker permisjon for å være hjemme et år», der er vi ikke kommet så langt at mange menn gjør noe slikt. Det går vel mer på at det fremdeles er litt for utradisjonelt (yngste generasjon, finanskonsulent).

Mennene innenfor den yngste generasjonen har som sagt alle barn³⁸. Det eldste barnet er født i 1978, og de yngste i 1996. De fleste av barna er født i perioden fra 1986 til 1996³⁹, og dette tilsier at de mannlige informantenes tilknytning til farspermisjon har vært ulik. De fleste av dem har tatt ut de lovmessige rettighetene, det vil si fjorten dager i forbindelse med fødsel, og de som har barn født etter 1993 har tatt ut fedrekvoten på en måned.

³⁸ En informant har fire barn, tre informanter har tre barn hver, seks har to barn hver, og den siste har ett barn.

³⁹ 23 av 26 barn er født i denne ti-års perioden.

Jeg hadde kun fjorten dager farspermisjon da vi fikk ungene. Med den minste var jeg hjemme en måned. Den gang var jeg i (avdeling), og det var vanskelig å få til noe mer. Jeg prøvde vel aldri nok.... (yngste generasjon, finanskonsulent).

Innebygget i fedrekvoten ligger det et element av tvang, og dersom mannen ikke tar sine fire uker, bortfaller fødselspengene for denne perioden. Flere av dem som fikk barn før fedrekvoten ble innført mener de ville tatt ut mer permisjon.

Det var etter min tid, men det er klart at hadde jeg fått et nytt barn så hadde jeg selvfølgelig tatt farspermisjon. Jeg hadde ikke vært i stuss! Jeg hadde ikke fått lov til noe annet, for jeg er gift med et oppegående menneske. Jeg kunne godt tenke meg litt mer enn den ene måneden. Jeg synes det er for lite (yngste generasjon, avdelingsleder).

De fleste informantene mener det er viktig med tiltak som farspermisjon og fedrekvote, og mener menn har like stort behov for dette som kvinner har. Selv om de er svært positive til slike tiltak, så er det et fåtall av dem som har hatt utvidet permisjon⁴⁰ i forbindelse med fødsel.

I vårt datamateriale var det kun en som tok ut utvidet permisjon som følge av barnefødsler. Han har også hatt redusert arbeidstiden, men forteller at han møtte motstand fra arbeidsgiveren.

Nå har jeg to barn, og begge gangene hadde jeg tre og fire måneders permisjon det første året. En gang fikk jeg beskjed om at dette kunne få konsekvenser for min karriere. Jeg prøvde liksom å forklare at når man jobber i førti år så har vel ikke fire måneders permisjon så mye å si. Det henger litt igjen! Det samme gjelder også for kvinner, men det tenker de ikke på. Det er en del gammelmanns tenking som henger igjen (yngste generasjon, soussejef).

Som flere av de andre informantene påpeker, er det ikke fullt gehør for å ta ut utvidet permisjon. Men vedkommende som har tatt både utvidet permisjon og redusert arbeidstid, forteller imidlertid at det kun er snakk om å tørre.

Det er verst første gang å spørre om permisjon eller redusert arbeidstid. Men etter det går det så fint. Det er bare å tørre, så vil en se at det fungerer helt fint likevel. Sånne ting vet en ofte i god tid i forveien, og det gjør det lett for banken å planlegge og få inn vikarer. Muligheten er der! Det har med vilje å gjøre! (yngste generasjon, soussejef).

⁴⁰ I dette tilfelle mener jeg permisjon mer enn den måneden.

Denne holdningen vedkommende har, kan helt klart sies å representere den 'nye' mannen. Vedkommende har høy utdanning, og det samme kan sies om partneren. Undersøkelser viser nettopp at det er menn med høy utdanning og med høy/middels inntekt som tar ut utvidet permisjon. Hustruens tilknytning til egen karriere har også betydning for om fedre tar utvidet permisjon (Brandth og Kvande 1996).

Informantene er positive til tiltak som farspermisjon og fedrekvote, og de fleste unge informantene har hatt den lovfestede permisjonen på 14 dager. De informantene som har fått barn etter 1993 har også tatt i bruk fedrekvoten på en måned, men det er derimot kun en som har hatt utvidet permisjon. En av grunnene til dette kan hevdes å være hvordan deres hustruer har tilpasset seg familielivet når barna har vært/er små. På så måte har det kanskje ikke vært et tema hvorvidt mannen skulle være hjemme mer enn den lovfestede permisjonen. En annen årsak kan være en 'redsel' for å avvike fra det vanlige mønsteret på arbeidsplassen (NOU 1995:27). Årsakene kan være mange, men alle informantene er positive til slike tiltak, og påpeker at mannen har et like stort behov for dette som det kvinner har.

7.4 Oppsummering

De *eldre lederne* er representanter for det typisk tradisjonelle familiemønsteret, og deres rolle som hovedforsørger har gått som 'hånd i hanske' med deres tilknytning til arbeidslivet. De har i stor grad kunnet konsentrere seg om sin karriere, da deres ektefeller har hatt hovedansvaret for husarbeid og barneomsorg. Innenfor denne generasjonen finnes det også variasjoner med hensyn til arbeidsdeling i hjemmet, men poenget er at da de gjorde karriere i yngre alder, kunne de først og fremst konsentrere seg om bankens krav til innsats. Slik sett forekom det svært få konflikter mellom jobbens krav om innsats og familiens krav på oppmerksomhet.

De *ynge lederne* har påpekt at mye av grunnen til de jobber innenfor bank, er at de kan kombinere jobben med familieliv. Her ligger nettopp forskjellen fra de eldre lederne, nemlig fokus på familieliv som en viktig del av karriereplanleggingen. Tendensen er likevel at det er deres ektefeller som tilpasser sin arbeidssituasjon etter familiens behov, og jeg har derfor argumentert at de lever etter en transisjonell arbeidsdeling. Selv om de unge lederne er mer orientert mot sin karriere enn det ektefellene er, kan det hevdes at denne gruppen menn lever et mer likestilt familieliv enn det de eldre lederne gjør. Særlig kommer dette til uttrykk i

måten de organiserer hverdagslivet, både når det gjelder husarbeid og barneomsorg. Selv om de tar sin del av husarbeidet kommer det likevel frem at det er ektefellen som har det meste av ansvaret for organiseringen og planleggingen av husarbeidet. Tid sammen med barna er derimot en annen faktor som blir nevnt av alle de unge lederne. Dette stemmer godt overens med andre undersøkelser som viser at endringer i farsrollen først og fremst er knyttet til større deltakelse med barna, og ikke ved mer tid på husarbeidet.

Disse endringene kan også sies å stemme overens med *finanskonsulentenes* kombinasjon mellom arbeid og familie. De utsetter sin videreutdanning fordi de ønsker å prioritere tid med familien fremfor å bruke fritiden sin på å studere. Også innenfor denne gruppen menn står familielivet mer i fokus når det gjelder karriereplanlegging. Det er likevel deres ektefeller som har tilpasset seg familiens behov, og jeg har argumentert for en transisjonell arbeidsdeling på lik linje med de yngre lederne. Innenfor denne gruppen menn er det to informanter som er skilt, og som har ansvar for barna. Den ene har eneansvar, mens den andre praktiserer reell deling av barneomsorgen. En slik situasjon krever en annen organisering av hverdagen, og de har særlig påpekt at de har et mer bevisst forhold til *tid* når det gjelder deres måte å kombinere karriere og familieliv.

Kapittel 8

Avslutning

8.1 Innledning

Mitt utgangspunkt for oppgaven har vært å studere menn i et kjønnsperspektiv for å kunne drøfte eventuelle endringer i menn sin tilknytning til *karriere*, *kvinnelige kolleger* og *familieliv*. Ettersom kjønn ikke bare er biologisk gitt, men også en sosial konstruksjon der kvinner og menn definerer seg i forhold til hverandre, har kvinners økte yrkesaktivitet også skapt nye situasjoner for menn i forhold til jobb og familieforpliktelser.

Jeg har ved hjelp av dybdeintervju med to generasjoner menn innenfor samme arbeidsorganisasjon forsøkt å belyse eventuelle endringer mellom generasjonene, og mulige variasjoner innenfor den enkelte generasjon. På bakgrunn av stilling og alder har jeg operert med tre kategorier i analysen av informantenes egne opplevelser og holdninger til de tre tema som jeg ønsket å belyse.

8.2 Oppsummering av funnene

Felles for informantene i denne oppgaven er at de jobber innenfor en arbeidsorganisasjon som har gjennomgått store organisatoriske endringer de siste ti årene. Dette har fått konsekvenser for de ansatte på flere måter. Karrieremønsteret i intervjubanken er endret, og dette har påvirket de valg og avgjørelser som informantene har tatt i forhold til sin karriere. Informantene arbeider også innenfor en sterkt kjønnssegregert arbeidsplass, og i den forbindelse har fokus vært rettet mot holdninger de mannlige informantene har til kvinnelige kolleger generelt og kvinnelige ledere spesielt. Interessant i denne sammenheng har vært å belyse hvorvidt disse holdningene er med og opprettholder den segregeringen som finnes i banken. Til slutt har vi påpekt at de valg og avgjørelser informantene gjør/har gjort i forhold til sin karriere, ikke kan analyseres adskilt fra deres familieliv. Fokus har dermed også vært rettet mot hvordan de kombinerer karriere med familie.

De *eldre lederne* har viet hele sitt yrkesaktive liv i banken, og lojaliteten til banken har vært, og er fremdeles, relativt høy. Informantene innenfor denne kategorien er alle fornøyd med sin karriere, og da de begynte i banken i yngre alder var dette en trygg og sikker arbeidsplass. De har derfor påpekt at mulighetene for forfremmelse var svært gode da det tradisjonelle karrieremønsteret stod sterkt. På den tiden var det vanlig at de nyansatte startet på et lavere nivå i bedriftshierarkiet, for så å jobbe seg oppover i bedriftshierarkiet. På bakgrunn av at de eldre lederne har fortalt om en sterk tilknytning til arbeidsplassen, har jeg argumentert for at deres tilknytning til karriere kan betraktes som 'management as total devotion'. Denne tilknytningen har vært mulig da de har levd i et relativt tradisjonelt familiemønster, der mannen som hovedforsørger skulle konsentrere seg om sin karriere, mens ektefellen tok hovedansvar for husarbeid og barneomsorg. Flere av dem har nettopp påpekt den betydning deres hustruer har hatt for deres yrkesaktive liv, og slik sett har det ikke forekommet særlig store konflikter mellom jobbens krav om innsats og familiens krav på oppmerksomhet. Det finnes selvsagt også variasjon innenfor denne generasjonen, og de har alle påpekt at nå som de er blitt eldre, ønsker de å bruke mer tid til familie og fritid.

De eldre lederenes tilknytning til arbeids- og familieliv kan sies å samsvare med deres holdninger til kvinnelige ansatte og kvinnelige ledere i banken. De påpeker nemlig at en lederjobb krever svært mye, og at det dermed også kan være vanskelig å kombinere en slik jobb med et familieliv. De eldre lederne mener årsaken til at det er så få kvinnelige ledere, er kvinners egne valg av familie og barn, fremfor karriere. Dette legitimerer de med å poengtere at kvinner har gode karrieremuligheter, og kanskje bedre muligheter enn menn, på grunn av likestillingstiltak i banken. Jeg har argumentert for at denne holdningen i stor grad er med og opprettholder den kjønnssegregeringen som er gjeldende i banken. Grunnen til dette er at de eldre lederne legger ansvaret over på kvinnene selv, og utelukker dermed strukturelle barrierer som kan være et hinder for flere kvinner som ønsker seg en lederstilling.

De *unge lederne* kan sies å representere 'fremtidens bankansatte'. Dette er personer med høy formell utdanning, og de fleste begynte i banken på et høyere stillingsnivå. Jeg har argumentert for at deres kompetanse gjør dem mer selvsikre i forhold til eventuelle nye endringer innenfor banknæringen. Grunnen til dette kan hevdes å være fordi deres arbeidskraft er mer konvertibel til forskjell fra dem som har intern utdanning fra banken. Flere av dem har også poengtert at de ikke betrakter bank som en arbeidsplass hvor de ønsker å

tilbringe resten av sine yrkesaktive liv. Mange av dem har imidlertid konstatert at en jobb innenfor bank er bra å kombinere familieliv med. De er alle gift med kvinner som er i arbeid, men tendensen er at disse kvinnene i større grad enn sine menn har tilpasset sin arbeidssituasjon etter familiens behov. De yngre mennene er imidlertid også opptatt av å fokusere på familielivet, og prøver så godt de kan å balansere kravene fra jobb med familiens krav på oppmerksomhet. Jeg har brukt begrepet 'forhandlingsfamilie' for å belyse hvordan de kombinerer dette. Dette gjelder både organiseringen av hverdagslivet generelt og husarbeid spesielt. De unge lederne er særlig fokusert på bruk av fleksitid når de forteller om sin organisering av hverdagen, og tendensen innenfor datamaterialet er at mennene sørger for at barna kommer seg i barnehage og på skole, mens kona kommer tidligere hjem og lager middag. Mye tyder også på at de i større grad hjelper til med husarbeid enn det de eldre lederne har fortalt om, men det kommer likevel frem at det er ektefellene som har hovedansvaret for organiseringen og planleggingen av husarbeidet. Et annet punkt som også kom frem, er at de påpeker tid med barna som en viktig del av hverdagen.

Kan det sies at deres tilknytning til arbeids- og familieliv stemmer overens med hvordan de betrakter kvinnelige kolleger og kvinnelige ledere? Dette er yngre menn som i større grad er bevisst de hindringer kvinner kan møte i arbeidslivet, og de mener derfor at kvinner ikke har like gode muligheter som menn i en karrieresammenheng. Dette hevder de er på grunn av strukturer som blir opprettholdt av holdninger de eldre lederne sitter inne med, såkalte 'gubbeholdninger'. De påpeker derimot at disse holdningene vil forsvinne etter hvert som flere unge, både kvinner og menn, kommer inn i høyere lederposisjoner. Ambivalensen som kommer frem i datamaterialet gjør dette positive 'scenariet' litt usikkert, ettersom dette er ledere som må følge bankens krav om profitt. Det kan likevel hevdes at dersom handlingsmønsteret samsvarer med deres holdninger til kvinnelige kolleger generelt og kvinnelige ledere spesielt, vil sannsynligvis den sterke kjønnssegregeringen som finnes i banken reduseres på sikt.

Finanskonsulentene er en gruppe menn som startet sin karriere i banken i relativt ung alder, og som har avansert i stillingshierarkiet på samme måte som de eldre lederne. I likhet med de eldre lederne er finanskonsulentenes lojalitet til banken sterk, og de har alle vært hele sitt yrkesaktive liv i banken. Deres fremtidige mål i banken er for de fleste av dem å få seg en stilling på mellomledernivå, men da må de ta mer utdanning. På grunn av bankens fokusering på kompetanse, og fordi det kreves mer utdanning for å avansere til en mellomlederstilling

enn tidligere, er de dermed opptatt av å få seg en videreutdanning. For alle finanskonsulentene vi intervjuet, er videreutdanningen imidlertid blitt utsatt. Grunnen til dette er at det er mange nye arbeidsoppgaver å sette seg inn i på jobben, men også fordi de ønsker å prioritere familieliv fremfor å bruke kveldene på å studere. Finanskonsulentene som lever i et parforhold har ektefeller som jobber deltid, men det kan hevdes at de lever et mer likestilt liv enn de eldre lederne både når det gjelder husarbeid og omsorgsarbeid. Det er likevel også ektefellene som har det meste av ansvaret også innenfor denne gruppen menn. Deres engasjement i barnas hverdag er også blant finanskonsulentene en viktig del av hverdagslivet. Noen av finanskonsulentene er imidlertid skilt, og det er blitt påpekt at de har en annen hverdag å forholde seg til. 'Tidsklemmen' viser seg å være større for dem enn for dem som lever i et parforhold. Grunnen til det er at de enten har eneansvar eller praktiserer reell deling av barneomsorgen. De har derfor poengtert at de har et mer bevisst forhold til 'tid', og i så måte kan det virke som om det er vanskeligere å kombinere arbeid og familie.

Finanskonsulentene er som sagt ikke på et mellomledernivå i banken, men ønsker å komme dit etter hvert som de har tatt mer utdanning. Jeg har derfor kategorisert dem som konkurrenter i deres relasjon til kvinnelige kolleger. Dette gjenspeiler også den holdningen de har til kvinnelige kolleger og kvinnelige ledere, og mener derfor at kvinner i bank må konkurrere på lik linje med menn. Dette er imidlertid menn med mer likestilte holdninger enn de eldre lederne, og i likhet med de yngre lederne ser de at det er vanskeligere for kvinner å komme på toppledernivå i banken. De forklarer derimot ikke kvinners fravær i ledende stillinger med utgangspunkt i strukturelle hindre i banken. I stedet knytter de dette til den generelle likestillingsproblematikken, og mener det vil komme flere kvinner inn i ledende stillinger etter hvert. De hevder at kvinner er like gode ledere som menn, og de er vant til å forholde seg til kvinnelige ledere. Kanskje de med sine relativt likestilte holdninger etter hvert vil være med og svekke kjønnssegregeringen i banken? Eller er det slik at de ved å ekskludere strukturelle faktorer i banken dermed også er med og opprettholder den segregeringen som finnes i banken?

8.3 Nye tider – nye menn?

Etter å ha studert to generasjoner menn innenfor samme arbeidsorganisasjon vil jeg hevde at endringer har skjedd. Mannsrollen var tidligere knyttet til forsørgerrollen, men dagens mansroller har utvidet sitt 'repertoar', og vi kan etter hvert betegne yngre menn som de 'nye' menn. Det som ligger i denne betegnelsen er først og fremst å kunne tilpasse seg mer likeverdige forhold både i arbeids- og familielivet. Som et ledd i denne utviklingen har mansrollespørsmålet også blitt en del av den politiske retorikken, og politiske virkemidler som forlenget fødselspermisjon med fedrekvote har også lagt føringer på hvordan dagens menn helst bør være. En moderne mann bør knytte seg sterkere til familien, og da særlig når det gjelder forhold som omsorg for egne barn. Denne undersøkelsen viser at yngre menn er mer fokusert mot familiens plikter og gleder enn det den eldre generasjonen antydte. Undersøkelsen viser også at til tross for dette, er det ektefellene som har det meste av ansvaret for både husarbeid og barneomsorg. Reell likestilling i hjemmet er det ikke, men endringer i mansrollene går i positiv retning.

Fremdeles er det slik at menn generelt er sterkt tilknyttet arbeidslivet, men selvsagt i varierende grad. Menn har ulike posisjoner innenfor arbeidslivet, og de har dermed også ulike mulighetsstrukturer å forholde seg til. Deres karrieretilknytning er forskjellig fordi menn har ulik bakgrunn både når det gjelder alder, stillingsnivå og utdanning. Denne undersøkelsen viser at det er variasjoner innenfor den yngre generasjon på grunn av ulikt stillingsnivå og utdanning. De yngre lederne med ekstern utdanning har fortalt at de ikke ønsker å tilbringe hele sitt yrkesaktive liv innenfor en og samme arbeidsorganisasjon, og bank som arbeidsplass kan for mange av dem betraktes som et steg i karrieren. De unge finanskonsulentene med intern utdanning er derimot mer avhengig av bank som arbeidsplass, ettersom deres utdanning og kompetanse ikke er særlig konvertibel utenfor banknæringen. Deres forhold til jobben er på samme måte som den eldre generasjonen basert på en sterk lojalitet til banken, og det ser ut til at de vil tilbringe resten av sitt yrkesaktive liv i banken. Det samme har den eldre generasjonen gjort. Å tilbringe hele sitt yrkesaktive liv innenfor en og samme arbeidsorganisasjon er i ferd med å forsvinne som fenomen.

Det forekommer visse strukturelle føringer når det gjelder en persons tilknytning til sin arbeidsplass, men som jeg har påpekt kan den mulighetsstruktur vedkommendes posisjon har,

overføres til den atferd og holdning menn har til kvinner i arbeidslivet. Det må samtidig påpekes at de ulike holdningene som har kommet frem, er en kombinasjon av den posisjon informantene har, og den generasjon de befinner seg i. De yngre har generelt sett mer likestilte holdninger til kvinner på arbeidsplassen, men holdningene varierer etter den stilling de befinner seg i. Finanskonsulentene, som er i en større konkurranseposisjon enn de yngre lederne, er opptatt av å hevde full likebehandling mellom menn og kvinner når det gjelder avansement. De yngre lederne hevder imidlertid at kvinner faktisk møter flere hindre enn hva menn gjør i karrieresammenheng. Med dette som utgangspunkt har jeg argumentert for at dette er 'nye' menn som ønsker å utvikle en mer likestilt arbeidsplass, der kjønn faktisk ikke skal ha en betydning.

Den yngre generasjonen har endret seg fra den eldre generasjonen, men det finnes også variasjoner innenfor generasjonene. Det at menn i dag har såpass ulike tilknytninger til karriere, kvinnelige kolleger og familieliv, er med på å tydeliggjøre menn som kjønn.

Litteraturliste

Acker, Joan (1992): "Gendering Organizational Theory", i Mills, Albert J. og Tancred, Peta (eds.): *Gendering Organizational Analysis*, Sage Publications, California.

Alver, Bente Gullveig og Øyen, Ørjar (1997): *Forskningsetikk i forskerhverdag: vurderinger og praksis*, Tano Aschehoug, Oslo.

Alvesson, Mats og Billing, Yvonne Due (1997): *Understanding Gender and Organizations*, Sage Publications, London.

Birkelund, Gunn Elisabeth (1995): "Kvinner og ledelse – Norge en sinke"

Birkelund, Gunn Elisabeth, Lokna, Eli og Rønning, Hege (1998): "Sjefete damer med slips. Menn om kvinnelige ledere", i *Karriere*, vol. 1, no. 4, 14-15.

Birkelund, Gunn Elisabeth og Crompton, Rosemary (1999): "'Kjerringer' mot strømmen? Menn om omsorg og arbeid", i *Søkelys på arbeidsmarkedet*, årgang 16, 97-105.

Brandth, Berit og Kvande, Elin (1996): "Nye fedre i likestilte familier", i Brandth, Berit og Moxnes, Kari (red.): *Familie for tiden. Stabilitet og forandring*, Tano Aschehoug, Trondheim.

Colbjørnsen, Tom (1985): "Interne arbeidsmarkeder: Tilfluktsrom eller feller?", i *Tidsskrift for samfunnsforskning*, bd. 26, 251-273.

Colbjørnsen, Tom, Birkelund, Gunn Elisabeth, Hernes, Gudmund og Knudsen, Knud (1987): *Klassesamfunnet på hell*, Universitetsforlaget, Oslo.

Collinson, David L. og Hearn, Jeff (1994): "Naming Men as Men: Implications for Work, Organization and Management", i *Gender, Work and Organization*, 1, 12-22.

Collinson, David L. og Hearn, Jeff (1996): *Men as Managers, Managers as Men. Critical Perspectives on Men, Masculinities and Managements*, SAGE Publications, London.

Connell, R.W (1995): *Masculinities*, Polity Press, Cambridge.

Crompton, Rosemary og Jones, Gareth (1984): *White-collar proletariat : deskilling and gender in clerical work*, Macmillan, London.

Crompton, Rosemary (1986): "Women an the service class", i Crompton, Rosemary and Mann, Michael (eds.): *Gender and Stratification*, Polity Press, Oxford.

Crompton, Rosemary (1989): "Women in Banking: Continuity and Change since the Second World War", i *Work, Employment and Society*, 3, 141-156

Crompton, Rosemary og Birkelund, Gunn Elisabeth (2000): "Individual careers, employment, and caring: national policies vs market forces", i *Work, Employment & Society*, vol. 14. no.2, 2-21.

Danielsen, Kirsten (1997): "Det moderne hverdagslivet – fra lydighet til forhandling", i *Nytt Norsk Tidsskrift*, nr. 4.

Drake, Irmelin og Solberg, Anne Grethe (1995): *Kvinner og ledelse – gjennom glasstaket?* Tano, Oslo.

Egenberg, Gitte (1995): *Struktur, karriere, kollektiv: integrasjon i en organisasjon i omstilling*, Rapport / Det nye pengesamfunnet, nr.75, Norges forskningsråd, Område for kultur og samfunn, Oslo.

Ellingsæter, Anne Lise (1991): "Hvorfor jobber pappa overtid? Om årsaker til og konsekvenser av fedres lange arbeidstid", i Runa Haukaa (red.): *Nye kvinner, nye menn*, Ad Notam, Oslo.

Ellingsæter, Anne Lise (1995): "Ulikhet i det postindustrielle samfunnet: Klasse, kjønn og generasjon", i *Sosiologisk tidsskrift*, 4, 263-284.

Evetts, Julia (1992): "Dimensions of Career: Avoiding Reification in the Analysis of Change", i *Sociology*, Vol. 26, No. 1, 1-21.

Evetts, Julia (1996): *Gender and Career in Science and Engineering*, Taylor & Francis, London.

Frønes, Ivar (1989): *Den norske barndommen*, Cappelen, Oslo.

Halvorsen, Marit (1996): *Tiltro som krisebarometer: endringer i tiltro til norsk bankvesen i perioden 1985-1993*, Hovedoppgave i sosiologi, Universitetet i Bergen.

Halford, Susan, Savage, Mike and Witz, Anne (1997): *Gender, Careers and Organisations*, Macmillan, London.

Hansen, Hans Tore (1990): *Karriereforløp i et internt arbeidsmarked: en forløpsanalyse av Postverket*, Hovedoppgave i sosiologi, Universitetet i Bergen.

Hearn, Jeff og Parkin, P. Wendy (1983): "Gender and Organizations: A Selective Review and a Critique of a Neglected Area", i *Organization Studies*, Vol. 3, No.4, 219-242.

Hearn, Jeff (1996): "Is masculinity dead? A critique of the concept of masculinity/masculinities", i Martin Mac An Gail (ed.): *Understanding Masculinities*, Open University Press, Buckingham.

Helle, Merete (1996): *Yrkeskarriere og familieliv: ei kvalitativ undersøkning av kvinnelege legar og banktilsette sine liv*, Hovedoppgave i sosiologi, Universitetet i Bergen.

Helleland, Sigrid Ellen Loxley (1999): *Trygg som banken? Ei kvalitativ analyse av endringar i bank, og korleis det har påverka mellomleiarar*, Hovedoppgave i sosiologi, Universitetet i Bergen.

Hennig, Margaret og Jardim, Anne (1977): *The Managerial Woman*, Anchor Press, New York.

Hippe, Jon M. Og Pedersen, Axel W. (1992): *Når jobben betaler: en analyse av velferdsordninger i arbeidsmarkedet*, FAFO- rapport nr. 136, Oslo.

Hirdman, Yvonne (1988): "Genussystemet: teoretiska reflexioner kring kvinnors sociala underordning", i *Kvinnovetenskaplig tidskrift*, 9 (3), 49-63.

Hitland, Synnøve (1996): *Glasstaket – en usynlig barriere som hindrer kvinner i å komme oppover i lederhierarkiet*, TØH – serien, nr. 7, Høgskolen i Sør Trøndelag, avdeling for økonomisk – administrativ utdanning.

Hitland, Synnøve (1997): *Kjønn, ledelse og organisasjon – en gjennomgang av aktuell forskning på området*, TØH – serien, nr. 5, Høgskolen i Sør Trøndelag, avdeling for økonomisk – administrativ utdanning.

Hochschild, Arlie (1989): *The Second Shift. Working Parents and the Revolution at Home*, Piatkus Publishers, London.

Holter, Øystein Gullvåg (1991): "Menns livssammenheng", i Haukaa, Runa (red.): *Nye kvinner, nye menn*. Ad Notam, Oslo.

Holter, Øystein Gullvåg og Aarseth, Helene (1993): *Menns livssammenheng*, Ad Notam Gyldendal, Oslo.

Hughes, Everett Cherrington (1958): *Men and their Work*, Free Press, New York.

Haavind, Hanne (1985): "Endringer i forholdet mellom kvinner og menn", i *Materialisten* nr.4.

Johannessen, Birte Folgerø (1994): *"Det flytende kjønn"* Om lederskap, politikk og identitet, Rapport 9410, LOS-senteret, Bergen.

Kanter, Rosabeth Moss (1977): *Men and Women of the Corporation*, Basic Books, New York.

Kanter, Rosabeth Moss (1991): *Når de store elefantene danser: 90-årenes utfordringer innenfor strategi, ledelse og personlig karriere*, J. W. Cappelens Forlag as, Oslo.

Kanter, Rosabeth Moss (1993): "The View from the 1990s: How the Global Economy Is Reshaping Corporate Power and Careers", i Kanter, Rosabeth Moss: *Men and Women of the Corporation*, Afterword to the 1993 Edition, 289- 328, Basic Books, New York.

Kimmel, Michael S. (ed.) (1987): *Changing Men. New Directions in Research on Men and Masculinity*, Sage Publications, London.

Kitterød, Ragni Hege og Opdahl, Stein (1992): ”Småbarnsforeldre: Lange dager, men tid til barna”, i *Samfunnsspeilet* nr. 2.

Kitterød, Ragni Hege (1992): ”Småbarnsforeldre: Mye sammen med barna, men mer foreldreskift enn før”, i *Samfunnsspeilet* nr. 3.

Kitterød, Ragni Hege og Roalsø, Kari-Mette (1996): ”Arbeidstid og arbeidstidsønsker blant foreldre”, i *Samfunnsspeilet* nr. 1.

Kvale, Steinar (1997): *Interview: en introduktion til det kvalitative forskningsinterview*, Hans Reitzels Forlag, København.

Kvande, Elin og Rasmussen, Bente (1992): *Fra kvinner og ledelse til kjønn og organisasjoner*, LOS-notat, nr. 3.

Kvande, Elin og Rasmussen, Bente (1993): *Nye kvinneliv. Kvinner i menns organisasjoner*, Ad Notam Gyldendal, Oslo.

Kvande, Elin (1998): *Paradoxes of Gender and Organizations: Gender, Organizations and Change*, Dr. polit.- avhandling, Fakultet for samfunnsvitenskap og teknologiledelse, Institutt for sosiologi og statsvitenskap, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, Trondheim.

Lundgren, Eva (1993): *Det får da være grenser for kjønn. Voldelig empiri og feministisk teori*, Universitetsforlaget, Oslo.

Morgan, David (1992): *Discovering Men*, Routledge, London.

NOU 1991:3: *Mannsrolleutvalgets sluttrapport*.

NOU 1995:27: *Pappa kom hjem*.

Oftung, Knut (1996): *Fedrekvote – et virkemiddel for likestilling*, Arbeidsnotat nr. 14, Høgskolen i Lillehammer.

Oftung, Knut (1998): ”Mannsforskning”, i *Mannsforskning* nr. 1, 1998.

Olberg, Dag (1995): ”Interne arbeidsmarkeder i servicesektoren – organisasjonsendring og opplæring i bank”, i Olberg, Dag (red.): *Endringer i arbeidslivets organisering*, FAFO – rapport 183.

Parson, Talcott (1955): ”The American Family”, i Parsons, T og Bales, R: *Family, Socialisation and Interaction Process*, Free Press, Glencoe.

Repstad, Pål (1998): *Mellom nærhet og distanse*, Universitetsforlaget, Oslo.

Reve, Torger (1990): *Bankkrisen: Hva gikk galt?*, Senter for anvendt forskning, Rapport nr. 3, Norges Handelshøyskole – Sosialøkonomisk institutt, Universitetet i Oslo.

Roman, Christine (1994): *Lika på olika vilkor. Könnssegregering i kunskapsföretag*, Stehag, Stockholm.

Savage, Mike and Witz, Anne (1992) *Gender and Bureaucracy*, Blackwell Publishers/The Sociological Review, Oxford.

Scase, Richard and Goffee, Robert (1989): *Reluctant Managers. Their Work and Lifestyles*, Unwin Hyman Ltd., London.

Silverman, David (1985): *Qualitative Methodology and Sociology*, Aldershot, Gower.

Slocum, Walter L (1966): *Occupational Careers: a Sociological Perspective*, Aldine, Chicago.

Solberg, Anne Kristine (1995): *Ledelse på kvinners vis? Kvinnelig lederskap i omsorgssektoren*, Kommuneforlaget, Oslo.

Spilerman, Seymor and Schrank, Harris (1991): "Responses to the Intrusion of Family Responsibilities in the Workplace", i *Research in Social Stratification and Mobility*, Vol. 10, 27-61.

Stene, Elisabeth Melander (1992): *Bank i bordet! Strukturendringer i banknæringen og omstillingsproblemer for de ansatte*, FAFO - rapport nr. 141.

Thagaard, Tove (1998): *Systematikk og innlevelse. En innføring i kvalitativ metode*, Fagbokforlaget, Bergen.

Warren, Carol A.B. (1988): *Gender Issues In Field Research*, Sage Publications, Newbury Park.

Widerberg, Karin (1992): "Teoretisk verktøykasse – angrepsmåter og metoder", i Taksdal, Arnhild og Widerberg, Karin (red.): *Forståelser av kjønn*, Ad Notam Gyldendal AS, Oslo.

Aarseth, Helene (1994): "Mannlige unnasluntrerere og kvinnelige innflytelsesformer", i Knut Oftung (red.): *Menns bilder og bilder av menn*, Likestillingsrådet, Oslo.