Ragnhild Steen Jensen og Tove Mogstad Aspøy

Bedre kjønnsbalanse i aluminiumsverkene – muligheter og hindringer

Fafo-rapport 2024:34

Bedre kjønnsbalanse i aluminiumsverkene – muligheter og hindringer

Aluminiumsverkene i Norge har tradisjonelt vært, og er fortsatt, mannsdominerte arbeidsplasser. Hydro Aluminium Metal Norge har et ønske om å få flere kvinner inn i verkene. Denne rapporten handler om kjønnsbalansen ved Hydros aluminiumsverk i Norge, både blant operatører og i lederstillinger. Vi undersøker hva som kan forklare den lave andelen sysselsatte kvinner ved verkene, og hvordan bedre kjønnsbalanse kan oppnås.

Fafo-rapport 2024:34
ISBN 978-82-324-0742-2
ISSN 2387-6859
ID-nr.: 20901

© Fafo 2024

Innhold

Forord **3**

Sammendrag **4**

1 Innledning **6**
1.1 Datakilder 7
1.2 Gangen i rapporten 8

2 Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet og utdanningsvalg **9**
2.1 Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet 10
2.2 Kjønn og ledelse 13
2.3 Ungdom og utdanningsvalg 14
2.4 Veier til fagbrev for voksne 16
2.5 Oppsummering 17

3 Dagens kjønnssammensetning ved aluminiumsverkene **18**
3.1 Oppsummering 22

4 Å velge et yrke – intervjuer med elever og lærlinger **23**
4.1 Elevenes erfaringer med å velge utdanning 25
4.2 Praksistid i faget yrkesfaglig fordypning har betydning 27
4.3 Omvalg 28
4.4 Hva er viktig i en fremtidig jobb? 29
4.5 Oppsummering 29

5 Kvinner ved aluminiumsverkene **30**
5.1 Motivasjon – hvorfor velger kvinnene industrien? 30
5.2 Det fysiske arbeidsmiljøet 32
5.3 Familie og skiftarbeid 33
5.4 Graviditet blir en utfordring 34
5.5 Å være kvinne i et mannsdominert arbeidsmiljø 35
5.6 Oppsummering 38

6 Kjønnsbalanse i lederstillinger **39**
6.1 Hvorfor er det få kvinnelige ledere? 39
6.2 Utvikle ledere – karriereplanlegging 40
6.3 Krevende stillinger 42
6.4 Lederstillinger og familieliv 43
6.5 Hvorfor slutter kvinnelige ledere? 45
6.6 Hvorfor er det viktig med kvinnelige ledere? 46
6.7 Oppsummering 47

7 Avslutning **49**
7.1 Rekruttering og turnover 49
7.2 Veier inn i industrien 50
7.3 Arbeidet og arbeidsmiljøet – en maskulin norm 50
7.4 Kvinner i lederstillinger 51

7.5 Hvordan får man en bedre kjønnsbalanse? 51
Referanser 53

Forord

Aluminiumsverkene i Norge har tradisjonelt vært, og er fortsatt, mannsdominerte arbeidsplasser. Hydro Aluminium Metal Norge har et ønske om å få flere kvinner inn i verkene, og våren 2022 fikk Fafo i oppdrag å undersøke hva som er utfordringene knyttet til å få bedre kjønnsbalanse. Våren 2023 ble prosjektet utvidet. Hydro ønsket å få mer kunnskap om kjønnsbalansen i leder- og mellomlederstillinger ved verkene.

Takk for et interessant og morsomt oppdrag! Vi har lite forskningsbasert kunnskap om kvinner som jobber i industrien. Dette prosjektet bidrar til at vi vet litt mer. Stor takk til ledere, ansatte, lærlinger og elever som har latt seg intervjue og delt erfaringer og kunnskap med oss. Takk også til styringsgruppen for første del av prosjektet, Ingrid Heradstveit Guddal, Arve Baade, Jonny Manseth og Per Holdø for praktisk hjelp med å legge til rette for datainnsamlingen. Dialogen med styringsgruppen underveis i prosjektet har også vært til stor nytte og hjelp i arbeidet vårt. Per Holdø har vært vår kontaktperson gjennom hele prosjektet. Takk for godt samarbeid.

Fafo-kollega Beret Bråten har hatt et utvidet kvalitetssikreransvar. I tillegg til kommentarer og innspill til rapporten har hun bidratt i analyser og diskusjoner. Det har vært til uvurderlig nytte.

Oslo, august 2024

Ragnhild Steen Jensen og Tove Mogstad Aspøy

Sammendrag

Aluminiumsverkene i Norge har tradisjonelt vært, og er fortsatt, mannsdominerte arbeidsplasser. Hydro Aluminium Metal Norge har et ønske om å få flere kvinner inn i verkene. Denne rapporten handler om kjønnsbalansen ved Hydros aluminiumsverk i Norge, både blant operatører og personer i lederstillinger. Vi har undersøkt hva som kan forklare den lave andelen sysselsatte kvinner ved verkene og hvordan bedre kjønnsbalanse kan oppnås. Rapporten bygger på ulike datakilder: personaldata over ansatte ved Hydros aluminiumsverk, og kvalitative intervjuer med elever, lærlinger og ansatte ved aluminiumsverkene.

Et kjønnsdelt arbeidsmarked

Det norske arbeidsmarkedet er tydelig kjønnsdelt. Kvinner og menn jobber innenfor ulike sektorer, næringer og yrker. Innledningsvis i rapporten presenterer vi foreliggende forskning og statistikk om dette kjønnsdelte arbeidsmarkedet. Vi ser også sammenhengen mellom det kjønnsdelte arbeidsmarkedet og kjønnsbalanse på ledernivå, unges utdanningsvalg og hvilke muligheter som finnes for voksne i videregående opplæring. Dette danner bakgrunnen for diskusjonene og analysene videre i rapporten.

Rekrutteringsutfordringer eller turnover

Vi ser på arbeidstakersammensetningen ved aluminiumsverkene og hvordan det ser ut når det gjelder rekruttering av kvinner og turnover. Om lag 80 prosent av de ansatte ved aluminiumsverkene er menn. Med utgangspunkt i Hydros personaldata og intervjuer med kvinnelige ansatte ved verkene, finner vi ikke noe som tyder på at det er høyere turnover, eller større gjennomtrekke, blant de kvinnelige ansatte. Det ser dermed ut til at det er rekrutteringsgrunnlaget som er hovedutfordringen for Hydros ambisjoner om bedre kjønnsbalanse i aluminiumsverkene.

Unges utdanningsvalg

Gjennom våre analyser identifiserer vi to hovedveier til jobb i aluminiumsverkene for kvinner: gjennom utdanning og gjennom erfaring som ferievikar. Flere av elevene viser til at de har fått lite rådgiving når det gjelder utdanningsvalg. Noen av jentene forteller også at de er blitt frarådet å ta kjønnsutypiske valg, som industri- og teknologifag.

Et interessant funn er at flere av de kvinnelige elevene og lærlingene vi intervjuet, har gjort omvalg. Noen har startet på mer kvinnedominerte yrkesfagretninger, eller studiespesialisering, for så å skifte retning, til for eksempel industri- og teknologifag.

Vi finner at det å jobbe som ferievikar ser ut til å være en god måte å rekruttere kvinner på som i utgangspunktet ikke har sett for seg en jobb i industrien. Flere av kvinnene trekker frem at erfaringen fra å jobbe som ferievikar bidro til at de oppdaget at å jobbe i industrien var både mulig og attraktivt. Omvalg av utdanning er gjerne et resultat av feriejobbing.

Det sosiale miljøet på arbeidsplassen har stor betydning for de unges valg av yrke. For ungdom er det viktig å se at noen de kan identifisere seg med, har valgt kjønnsutypiske

yrker. Å se at det jobber andre unge jenter og kvinner ved aluminiumsverkene, kan bidra til at jenter i ungdomsskolealder tenker at dette også kan være et yrke for dem.

Arbeidet og arbeidsmiljøet

Det overordnede bildet er at de kvinnelige ansatte trives med arbeidet og arbeidsmiljøet. De fremhever at arbeidet passer like godt for kvinner som menn. Det er noen fysiske arbeidsoppgaver som kan være krevende, men det gjelder for både kvinner og menn. Samtidig gir kvinnene utrykk for at de tilpasser seg det mannsdominerte arbeidsmiljøet. Det handler om de sosiale kravene til sjargongen og omgangstonen. Men det handler også om praktiske sider ved arbeidet, som at det er utfordrende hvis de blir gravide. Av produksjonsmessige grunner må gravide kvinner ut av arbeidet umiddelbart, og tilretteleggingen for alternative arbeidsoppgaver beskrives som mangelfull. Det kan også oppleves å være utfordrende å balansere skiftarbeid og familieliv. Barnehagens åpningstider passer ikke nødvendigvis med skiftets arbeidstid. Arbeidstøy og redskaper er ikke tilpasset kvinner.

Når de gjelder de sosiale sidene siden ved arbeidsmiljøet vektlegger kvinnene at det kan være en litt tøff sjargong, og at det er fint å være flere kvinner på samme skift. Det gjør noe med tonene og omgangsformen. Kjønnsblandet skift fremheves som et gode i seg selv. Det gjør også aldersblanding og det er flere som beskriver at det skjer endringer: Yngre menn har en annen praksis når det gjelder familieliv, og en annen omgangstone.

Kvinner i lederstillinger

Selv om Hydro har en god kjønnsbalanse på ledernivå med kvinnelig konsernsjef (frem til mai 2024) og kvinnelige verkssjefer, er det færre kvinner i lederposisjoner på nivåene under. I den grad det rekrutteres blant de ansatte til lederstillinger, vil den generelle mannsdominansen blant de ansatte gjøre seg gjeldende også i lederposisjoner. Lederne på de øverste nivåene peker nettopp på svak rekrutteringsbase som en forklaring på at det er få kvinnelige ledere. Aktuelle kvinnelige lederkandidater peker imidlertid på at det mangler systematikk og plan for å gjøre dem klare til å ta neste steg i karrieren.

Vi finner også at de øverste lederstillingene er krevende. For enkelte stillinger beskrives det at oppgavene gjør at man må være tilgjengelig nærmest døgnet rundt. Dette gjør det krevende å kombinere arbeid med familieliv, særlig små barn. Det er ikke bare de kvinnelige lederne som er opptatt av balansen mellom familie og arbeidsliv. Mannlige ledere gir også uttrykk for at det er en forventning til at menn tar ansvar hjemme. Dermed blir ikke krevende lederjobber noe som bare er utfordrende for kvinner. Lederjobber som ikke legger til rette for å kombinere jobb med familie, kan bidra til at man mister motiverte ledere av begge kjønn. Samtidig omtales dette gjerne som noe som bare er slik, nærmest som en gitt betingelse. Et sentralt spørsmål er derfor om arbeidet kunne vært organisert på måter som ikke skaper slike krav til tilgjengelighet.

1 Innledning

Denne rapporten handler om kjønnsbalansen ved Hydros aluminiumsverk i Norge. Mer presist handler det om hva som kan forklare den vedvarende lave andelen sysselsatte kvinner ved verkene, og hvordan bedre kjønnsbalanse kan oppnås. Norge beskrives ofte som et av verdens mest likestilte land. Kvinner er i flertall ved høyskoler og universiteter, og kvinner og menn har tilnærmet lik yrkesdeltakelse. Samtidig er det norske arbeidsmarkedet tydelig kjønnsdelt. Kvinner og menn er ulikt fordelt i yrker, næringer, sektorer og stillingshierarkier. Kvinner dominerer innfor offentlig sektor, i omsorgs- og undervisningsyrker, mens menn i større grad arbeider i privat sektor, håndverksyrker og tekniske yrker. Menn arbeider i større grad heltid enn kvinner, og de befinner seg oftere i lederstillinger (NOU 2012:15; Jensen & Øistad, 2019).

Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet har lenge vært et tema både i forskning og i politikk. Oppmerksomheten har særlig vært rettet mot at hva som oppfattes som kvinne- og mannsjobber, ser ut til å være krevende å endre (Ellingsæter, 2014). Der det har vært endring, handler det i stor grad om at kvinner har gått inn på tradisjonelt mannsdominerte områder med høy status som medisin, jus og økonomi. Det er svært få kvinner som går inn i tradisjonelle mannsyrker som håndverks- og industriarbeid. Det er også relativt få menn som går inn i tradisjonelle kvinneyrker i omsorgssektoren (Vogt, 2016; Jensen & Øistad, 2019). Vi har lite kunnskap om hvilke forestillinger om egnethet og kjønnsbestemte kvalifikasjoner kvinner og menn møter når de gjør utradisjonelle valg.

Det er både på samfunnsnivå og virksomhetsnivå et uttrykt ønske om å få til en jevnere kjønnsbalanse, både vertikalt – i ledelsesposisjoner – og horisontalt – på tvers av næringer og yrker. Ønsket om bedre kjønnsbalanse kan begrunnes ut fra ulike hensyn. Helga Hernes (1982, 1987) legger vekt på tre hovedtyper argumenter: rettferdighet, ressurser og interesser.

Rettferdighetsargumenter bygger en prinsipiell argumentasjon om lik rett til deltakelse. Et kjønnsdelt arbeidsmarked gjør det mer krevende å velge på tvers av kjønnsskillene. Dermed begrenses mulighetene til å velge fritt. Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet reduserer i tillegg mulighetene til en mer kjønnsrettferdig fordeling av lønnsinntekter, eiendom og kapital.

Ressursargumenter legger vekt på nytte, og kjønnsbalanse ses på som et middel til å sikre ressursutnyttelsen i samfunnet. Bedre kjønnsbalanse bidrar til å øke rekrutteringsgrunnlaget ved at bedrifter kan rekruttere fra hele befolkningen og utnytte talentet i hele befolkningen.

Interesseargumenter vektlegger at der det er både kvinner og menn til stede, blir det større mangfold i argumentasjon og diskusjoner, og beslutningsgrunnlaget blir bredere og bedre. I tillegg er det flere som viser til at moderne organisasjoner kjennetegnes av å ha både kvinner og menn blant sine ansatte (Johansson & Bergold, 2013; Jensen & Øistad, 2019).

For Hydros aluminiumsverk er alle disse argumentene relevante. Det er en økende bekymring for mangel på arbeidskraft, og dermed er det å rekruttere blant kvinner både ønskelig og nødvendig. Ut fra en antakelse om at talent er jevnt fordelt mellom kjønnene, er det begrensende å ikke rekruttere blant både kvinner og menn. Mangfold blant ansatte på ulike nivåer i organisasjonen kan bidra til at beslutninger treffes på et bredere og bedre grunnlag – og en mindre kjønnssegregert rekruttering vil være et bidrag til at flere kan velge yrke friere. Bedre kjønnsbalanse i aluminiumsverkene til Hydro vil gi bedre ressursutnyttelse, mer rettferdighet, bedre beslutningsgrunnlag og virksomheter mer i takt med sin tid.

Dette er bakgrunnen for at Hydro aluminium ønsket å undersøke hva som er utfordringene og mulighetene for å oppnå bedre kjønnsbalanse ved verkene. Mer presist stiller vi følgende spørsmål:

- Hva er utfordringen med å få en bedre kjønnsbalanse ved verkene? Er det utfordringer med å rekruttere kvinner, høyere turnover blant kvinner eller begge deler?
- Hva er utfordringene med å rekruttere, og beholde, kvinner i lederstillinger ved aluminiumsverkene? Handler det om rekrutteringsprosesser, arbeidsoppgaver eller kultur?
- Hva påvirker ungdoms utdanningsvalg? Hva tenker de om å arbeide i aluminiumsindustrien? Hvordan ser ungdom på det å være kvinne i industrien og i Hydro spesielt, og hva betrakter de som viktig i en jobb?
- Hvordan opplever kvinner å jobbe ved aluminiumsverkene? Hva motiverer kvinner til å ta jobb i industrien? Hvordan vurderer de arbeidsmiljøet, og hvordan er det å være kvinnelig arbeidstaker og leder i et mannsdominert arbeidsmiljø?

1.1 Datakilder

Rapporten bygger på ulike datakilder: personaldata over ansatte ved Hydros aluminiumsverk og kvalitative intervjuer med elever, lærlinger og ansatte ved aluminiumsverkene.

Kvalitative intervjuer

Det kvalitative datamaterialet er basert på intervjuer med

- 47 ansatte på ulike nivåer ved aluminiumsverkene. På ledernivå har vi intervjuet både kvinner og menn. Blant operatørene har vi bare intervjuet kvinner;
- 8 kvinnelige lærlinger;
- 3 fokusgruppeintervjuer og 2 telefonintervjuer med totalt 18 elever på vg2 (industrimekaniker, kjemiprosess) med geografisk nærhet til 3 av verkene.

I valg av informanter har vi vært opptatt av bredde og variasjon. Vi har intervjuet operatører, tekniske funksjonærer og mellomledere (handlingsansvarlige, områdeledere og fagledere), enhetsledere og verkssjefer. Blant operatørene har vi intervjuet både kvinner med lang erfaring og relativt nyansatte, med og uten barn.

Intervjuene er gjennomført på Teams og noen på telefon. Intervjuene har vært gjennomført med semistrukturerte intervjuguider. Det betyr at vi har noen faste spørsmål vi har gått gjennom, men vi har også kunnet følge opp temaer som kom opp under intervjuene.

Workshop

I samarbeid med Hydro gjennomførte vi i tilknytning til den første delen av prosjektet en workshop der vi samlet kvinnelige ansatte fra tre av verkene. Her presenterte vi foreløpige funn og diskuterte mulige tiltak for å få til en bedre kjønnsbalanse ved verkene. Informasjon og kunnskap vi fikk på workshopen, inngår som del av datagrunnlaget rapporten baserer seg på.

Personaldata

Vi har analysert Hydros personaldata, oppdatert 31.12.2021. Basert på personaldata har vi konstruert to utvalg. Utvalg 1 inneholder alle ansatte i Hydro aluminium per 31.12.2021 (N = 3005). Dette utvalget er grunnlaget for deskriptiv statistikk over kjønnsbalanse slik den ser ut i dag, både med hensyn til ansattgrupper og alder. Utvalg 2 er grunnlaget for analysen av kjønnsforskjeller i turnover – hvorvidt kvinner slutter i Hydro fortere enn menn. På grunn av innføring av nytt HR-system 1.1.2017 har vi her kun sett på dem som ble ansatt fra 1.1.2016 til 31.12.2021 (N = 1352).[1] Dette står nærmere beskrevet i kapittel 3.

1.2 Gangen i rapporten

I kapittel 2 presenterer vi foreliggende forskning og statistikk om det kjønnsdelte arbeidsmarkedet. Vi ser også sammenhengen mellom det kjønnsdelte arbeidsmarkedet og kjønnsbalanse på ledernivå, unges utdanningsvalg og hvilke muligheter som finnes for voksne i videregående opplæring. Dette danner bakgrunnen for diskusjonene og analysene videre i rapporten. I kapittel 3 går vi inn i aluminiumsverkene og ser på arbeidstakersammensetningen og hvordan det ser ut når det gjelder rekruttering av kvinner og turnover. Kapittel 4 handler om unges utdanningsvalg. Her presenterer vi hva elever og lærlinger tenker om å jobbe i industrien generelt og ved Hydros aluminiumsverk spesielt. Kapittel 5 er basert på intervjuer med kvinnelige operatører som jobber ved aluminiumsverkene, hva som er motivasjonen for å jobbe i industrien, og hvordan de opplever å være kvinne i et mannsdominert arbeidsmiljø. I kapittel 6 ser vi på kjønnsbalansen i lederstillingene ved verkene og undersøker barrierer og muligheter for å rekruttere og beholde flere kvinner i lederposisjoner. I kapittel 7, avslutningskapittelet, oppsummerer vi de viktigste funnene.

[1] Valget om å inkludere året 2016–2017 er basert på en antakelse om at få personer slutter før det har gått et år.

2 Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet og utdanningsvalg

I dette kapittelet gjør vi kort rede for hva som kjennetegner kvinners deltakelse i norsk arbeidsliv, fra 1970-tallet og frem til i dag. Vi går også nærmere inn på kjønnsbalansen i arbeidsmarkedet i dag og trekker paralleller til ungdoms utdanningsvalg. Avslutningsvis gjør vi rede for hvilke muligheter som finnes for voksne i videregående opplæring.

1970-tallet kan karakteriseres som en oppbruddstid (Benum, 1998). Med overgangen fra husmorsamfunnet til toforsørgerfamilien, utdanningsekspansjonen og fremveksten av en oljeøkonomi ble kvinners rolle i samfunnet endret. Kvinnene søkte seg ut i arbeidslivet, og det var behov for kvinners arbeidskraft. Kvinners arbeid ble også et sentralt tema i den kvinneforskningen som vokser frem dette tiåret. Det ble forsket på kvinners lønnede og ulønnede arbeid, både husarbeid og omsorgsarbeid. Kvinners adgang til arbeidsmarkedet, det kjønnsdelte arbeidsmarkedet, kjønnsforskjeller i sosialisering og veier gjennom utdanningsinstitusjonene var temaer som ble tatt opp.

I den tidlige kvinneforskningen var studier av kvinner i industrien, også i mannsdominerte industribedrifter, et sentralt tema. Men etter hvert vendte kvinneforskerne blikket mot andre typer organisasjoner og fenomener.[2] Dette kan skyldes ekspansjonen i velferdsstaten, særlig i kommunal sektor, som bidro til at lokale arbeidsmarkeder åpnet seg for kvinner. Det ble en vekst i jobber som lignet det arbeidet kvinner tradisjonelt hadde utført ulønnet, som omsorg for barn og eldre. Samtidig mistet industrien sin rolle som en hovedsysselsetter i Norge utover på 1970-tallet. Fra toppåret i 1974 er antallet arbeidsplasser i industrien redusert fra 371 000 til 217 000, og antallet sysselsatte i industrien utgjør i dag knapt 8 prosent av alle sysselsatte. I samme periode har det også vært en sterk vekst i tjenester og i privat og offentlig sektor.[3]

Disse sammenfallende tendensene kan være med på å forklare at interessen for kvinner i industrien forsvant ut av forskningen. Den svekkede interessen kan også knyttes til utviklingen innenfor kvinne- og kjønnsforskningen. Mens den tidlige kvinneforskningen var sterkt empirisk orientert, hvor det å beskrive og synliggjøre kvinners liv var sentralt, blir kjønnsforskningen etter hvert mer teoretisk. Dette innebærer at konkrete studier av kvinners liv blir færre, og at perspektivet om å synliggjøre kvinners liv og erfaringer gradvis forsvinner ut av forskningen, både nasjonalt og internasjonalt (Aarseth et al., 2022).

Utover på 2000-tallet handlet mye av forskningen om kvinners rett til utdanning, kvinners tilpasning mellom arbeid og familieliv og mangel på kvinner i lederposisjoner (se Halrynjo & Teigen, 2016). Det kommer en fornyet interesse for det kjønnsdelte arbeidsmarkedet, at kvinner og menn jobber innfor ulike sektorer, næringer og yrker. Denne forskningen viser at i den grad det har skjedd endringer, handler det om at kvinner har

[2] https://www.kvinnehistorie.no/artikkel/t-3970

[3] https://www.ssb.no/virksomheter-foretak-og-regnskap/virksomheter-og-foretak/artikler/slik-jobber-norge

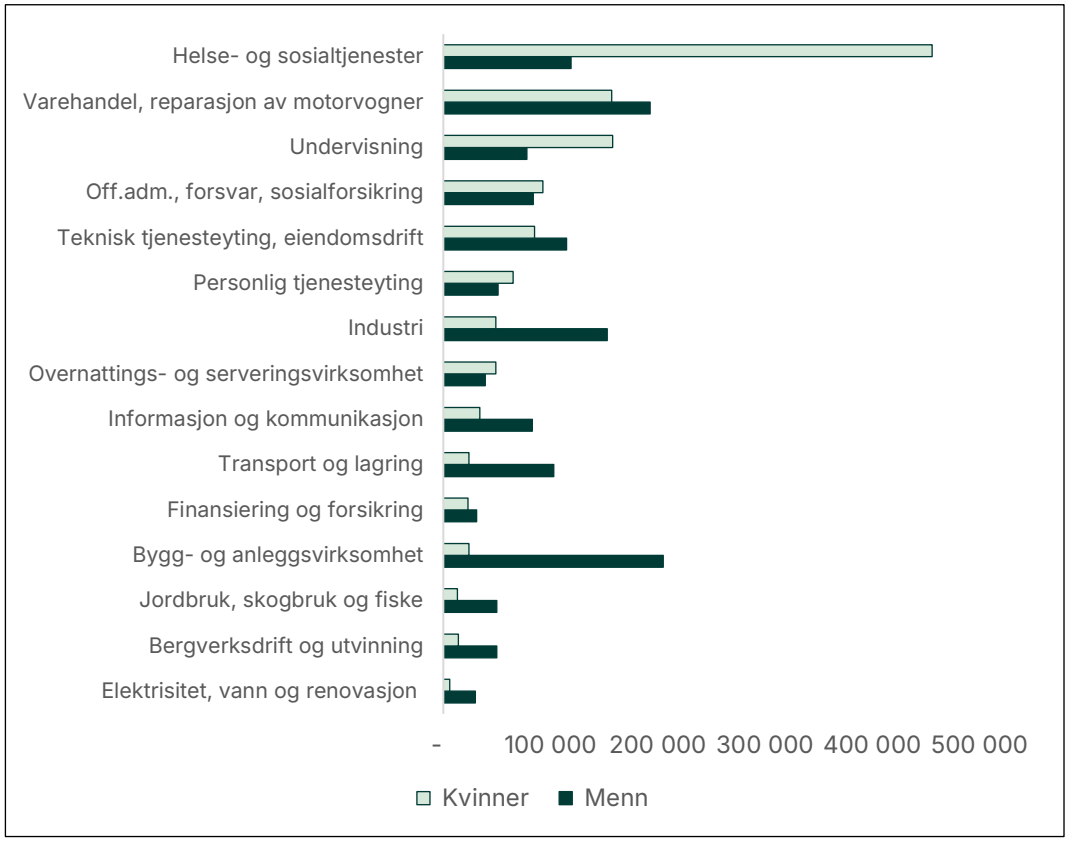
gått inn på tidligere høystatus, mannsdominerte områder som medisin og jus (Reisel & Brekke, 2013; Jensen & Øistad, 2019). I industrien har det vært færre endringer når det gjelder både på ledelses- og arbeidstakernivå, både ingeniørutdanningen og fagbrev i industri er fortsatt sterkt mannsdominert. Og vi har *svært* lite forskningsbasert kunnskap om kvinner som jobber i industrien.

2.1 Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet

Norge har i dag høy yrkesdeltakelse blant kvinner, nesten på nivå med menns, og kvinner er i flertall i høyere utdanning. Samtidig er det norske arbeidsmarkedet tydelig kjønnsdelt (Teigen & Solheim, 2006; Jensen & Øistad, 2019). Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet består av en horisontal og en vertikal dimensjon. Den horisontale segregeringen viser til at kvinner og menn er konsentrert i ulike deler av arbeidsmarkedet, mens den vertikale segregeringen er knyttet til at kvinner og menn er plassert på ulike stillingsnivåer. Kvinner og menn jobber innenfor ulike sektorer, næringer og yrker.

Kvinner dominerer i offentlig sektor, i helse- og omsorgsyrker og i undervisning. Menn dominerer i tekniske og håndverkspregede yrker, og de arbeider i langt større grad enn kvinner i privat sektor. Den horisontale segregeringen kommer tydelig frem i figur 2.1 som viser antall kvinner og menn som er sysselsatt i de ulike næringene, slik dette ser ut i 2022.

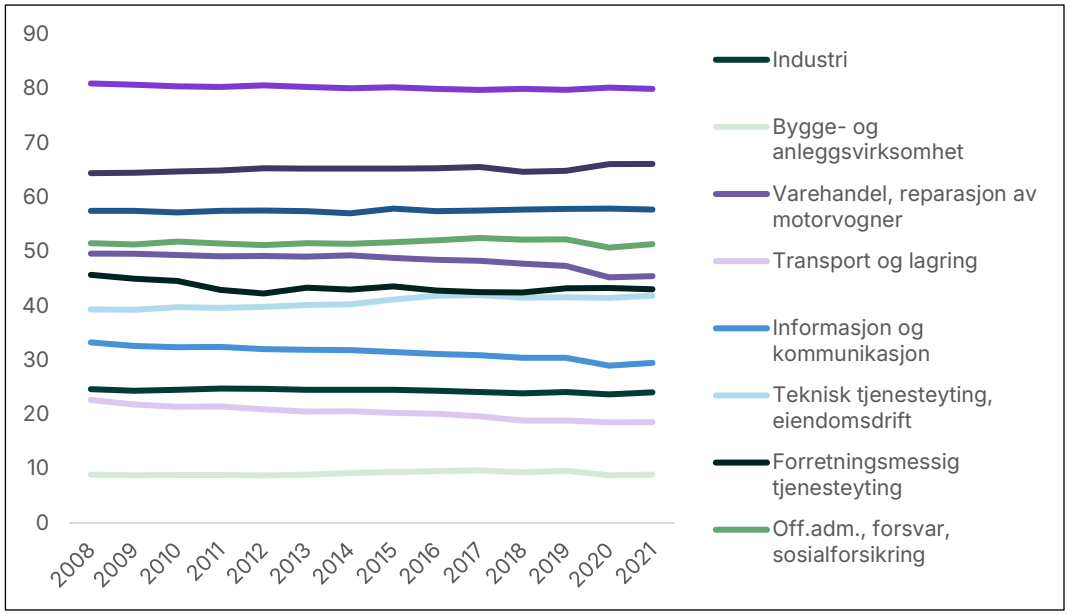
Figur 2.1 Antall kvinner og menn (15–74 år) i de ulike næringene. 2022. Kilde: Statistisk sentralbyrå (2022a)



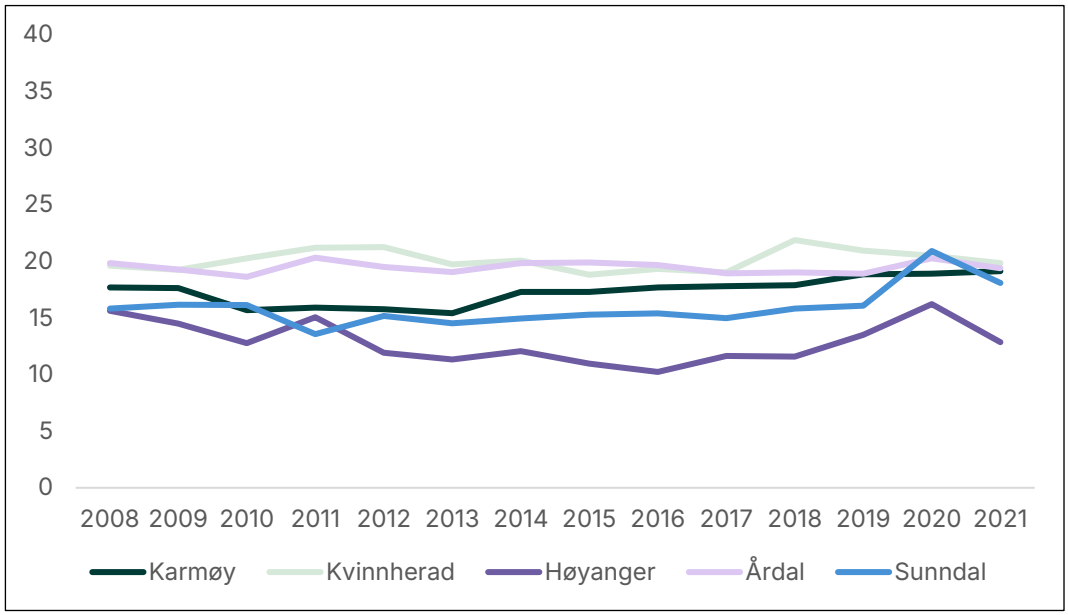
Ser vi tilbake på de siste 15 årene, ser vi at kjønnsforskjellene har vært stabile. Dette illustreres tydelig av de horisontale linjene i figur 2.2, som viser andelen kvinner innenfor

de 11 største næringene, fra 2008 og frem til 2021. I industrien har andelen kvinner vært på omkring 25 prosent i hele perioden.

Figur 2.2 Andel kvinner innenfor ulike næringer, over tid. Andel kvinner av totalt antall ansatte. Prosent.



Figur 2.3 Kvinner i industrien i kommuner der Hydro har aluminiumsverk, etter arbeidssted. Andel kvinner av totalt antall ansatte. Prosent.



Andelen kvinnelige industriansatte varierer geografisk, noe som illustreres i figur 2.3. Figuren inkluderer de fem kommunene der Hydro har sine aluminiumsverk: Karmøy, Årdal, Høyanger, Sunndal og Kvinnherad. I Oslo (ikke vist her) har andelen kvinnelige industriansatte vært mellom 30 og 35 prosent siden 2008. Til sammenligning har andelen i Høyanger ligget på 10–16 prosent. Forskjellene mellom kommuner kan blant annet ha sammenheng med både type industri og ulik fordeling av stillingskategorier innenfor industrinæringen i de ulike kommunene. At kjønnsbalansen i industrien kan variere etter

stillingstype, kommer vi tilbake til i kapittel 3, der vi presenterer tall fra Hydro aluminiums personaldata.

Det er også betydelige kjønnsforskjeller i toppen av næringslivet. I 2022 utgjorde kvinnene 27 prosent av toppledergruppene i Norge, og bare 15 prosent av de 200 største selskapene har en kvinnelig administrerende direktør (Halrynjo et al., 2022). En studie av kjønnsbalanse i toppledelsen i næringslivet viser at mangelen på kvinner i lederstillinger ikke handler om diskriminering av kvinner eller favorisering av menn (Halrynjo et al., 2022). Bedriftene som er omfattet i den omtalte studien, har hatt kjønnsbalanse og mangfold høyt på agendaen, og satsingen er godt forankret hos ledelsen. Likevel ser det ut til å være vanskelig å oppnå kjønnsbalanse i lederstillinger. Utfordringen som trekkes frem, handler i stor grad om forholdet mellom arbeid og familieliv. Høye forventninger til arbeidstid, arbeidspress og tilgjengelighet ser ut til å oppleves som mer problematisk av kvinner med barn enn kvinner og menn uten barn, men også enn menn med barn. Slike forventninger kan også være en forklaring på offentlig sektors tiltrekning på kvinner. Det vil si at kvinner opplever at det her er større muligheter for mer familievennlige ordninger. Dette kan gjelde både på ledernivå og arbeidstakernivå (Hardoy & Schøne, 2008; Halrynjo, 2008; NOU 2012: 15).

Arbeidstid

En annen vesentlig forskjell i kvinners og menns tilpasning til arbeidsmarkedet handler om arbeidstid. Selv om kvinners yrkesdeltakelse er tilnærmet lik menns, er det fortsatt slik at kvinner og menn fordeler tiden mellom lønnsarbeid og omsorgsarbeid ulikt (Hansen & Slagsvold, 2012; Kitterød 2022). Kvinner jobber i langt større grad enn menn deltid, og arbeidstid må også ses i sammenheng med det kjønnsdelte arbeidsmarkedet. Sektorer og bransjer tilbyr ulike arbeidsbetingelser og arbeidsforhold. Deltidsarbeid er utbredt i deler av offentlig sektor, og det har vært vanlig å vise til at det i offentlig sektor er lettere for kvinner å kombinere familie og arbeidsliv (Hansen, 1995; Halrynjo, 2008). Dette gjelder særlig for mange av de kvinnedominerte yrkene innenfor undervisning og helse og omsorg. I 2020 arbeidet 37 prosent av kvinnelige ansatte deltid, mens andelen menn var 17 prosent.[4]

Det er mye forskning som har sett på årsakene til det utbredte deltidsarbeidet blant kvinner. Er deltidsarbeid et resultat av kvinners egne ønsker eller arbeidsgivers tilbud? De fleste studier har konkludert med at hoveddelen av deltidsarbeidet er ønsket eller frivillig. Men det er også studier som viser at innenfor typiske kvinneyrker er kvinners valg av deltid gjerne knyttet til arbeidstidsorganiseringer som turnusarbeid og størrelse på stillingene de blir tilbudt (Nicolaisen & Bråthen, 2021).

Internasjonale studier viser at kvinner i gjennomsnitt er mer villige til å ofre høy inntekt til fordel for forutsigbare arbeidstider og mulighet til å jobbe deltid (Wiswall & Safar, 2017; Mas & Pallais, 2017). Både kortere gjennomsnittlige arbeidsdager og mer tidsfleksibilitet henger positivt sammen med kvinneandelen i en yrkesgruppe eller næring. Dette er et funn som stort sett kan gjenfinnes på tvers av tid, yrkesgrupper og land (Reisel et al., 2019). En slik sammenheng er også funnet i Norge (Finseraas & Skorge, 2019).

[4] https://www.ssb.no/befolkning/faktaside/likestilling

Dette betyr imidlertid ikke nødvendigvis at kvinner ønsker å jobbe deltid, men er heller et uttrykk for at det kan være praktisk vanskelig å jobbe heltid. Dette kan for eksempel handle om barnehagens og skolens åpningstider.

Arbeidets organisering

Selv om valg av arbeidstid i stor grad er frivillig og et resultat av individuelle tilpasninger og preferanser, er det også et resultat av arbeidsmarkedets organisering og kultur (Ellingsæter, 2009; NOU 2012: 15). Mange kvinneyrker er dominert av deltidsarbeid, noe som gjør at det kan være vanskelig å få heltidsarbeid i disse yrkene. Motsatt er det innenfor tradisjonelt mannsdominerte yrker heltid som er den dominerende ordningen. Organiseringen av arbeidet innenfor henholdsvis mannsdominerte og kvinnedominerte yrker med fagutdanning viser store forskjeller. I «kvinnefagene» venter i stor grad deltid, mens 100-prosentstillinger i overveiende grad er i vente for fagutdannede innen «mannsfagene». Tall fra 2016 viste at mens over 80 prosent av tømrere og elektrikere har fått en heltidsstilling ett år etter fagprøven, gjaldt det bare 22 prosent av helsefagarbeiderne og 35 prosent av barne- og ungdomsarbeiderne (Tønder, 2016).

2.2 Kjønn og ledelse

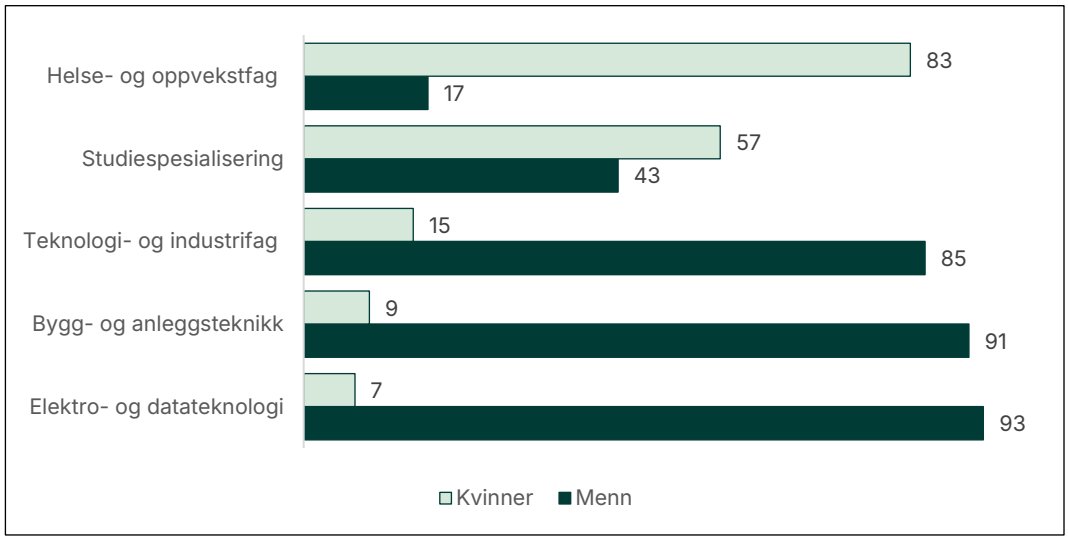
Mangelen på kvinner i topplederstillinger i næringslivet er en av de vedvarende likestillingsutfordringene i norsk arbeidsliv. Selv om yrkesdeltakelsen, som vi har sett, er tilnærmet lik for kvinner og menn, befinner kvinner og menn seg altså i ulike yrker, næringer og sektorer, og de er ulikt plassert i stillingshierarkiene. Menn befinner seg oftere i lederstillinger enn kvinner, særlig i privat sektor (Teigen & Reisel, 2017). Som omtalt er det bare 30 av de 200 største norske selskapene som har kvinnelig administrerende direktør (Halrynjo et al., 2022). I toppledergruppene, som utgjør selskapenes utøvende ledelse, definert som administrerende direktør, ledere for forretningsområder og andre som rapporterer direkte til administrerende direktør, er kvinneandelen 27 prosent. Kartleggingen viser at menn dominerer i det som omtales som operative lederposisjoner, det vil si posisjoner med linje- eller resultatansvar. Her utgjør menn 81 prosent. I mellomposisjoner, det vil si stillinger som ikke er direkte knyttet til operativ virksomhet, men med tett kobling til resultatansvar for områder som markedsføring, innkjøp, teknologi og logistikk, er andelen menn 68 prosent. Andelen kvinner i ledelse er størst i posisjoner knyttet til HR, kommunikasjon, HMS og juridiske stillinger, her er andelen kvinner 62 prosent.

Det er mye forskning både nasjonalt og internasjonalt som omhandler kvinner og ledelse. Et sentralt tema har vært å undersøke hvorfor andelen kvinnelige toppledere har vært og fortsatt er lav (se for eksempel Acker, 1990; Halrynjo et al., 2022; Halrynjo et al., 2015; Kanter, 1977; Richardsen & Traavik, 2019). Forskningen har konsentrert seg om ulike nivåer: På individnivå rettes oppmerksomheten mot kvinners personlige egenskaper, motivasjon, valg og handlinger. På organisasjonsnivå vektlegges kultur og struktur i organisasjonen og arbeidsgivers holdninger og handlinger. På samfunnsnivå undersøkes gjerne hvordan tradisjonelle samfunnsroller og kulturelle forestillinger om kvinner og menn bidrar til å opprettholde kjønnsskjevheter i lederposisjoner.

2.3 Ungdom og utdanningsvalg

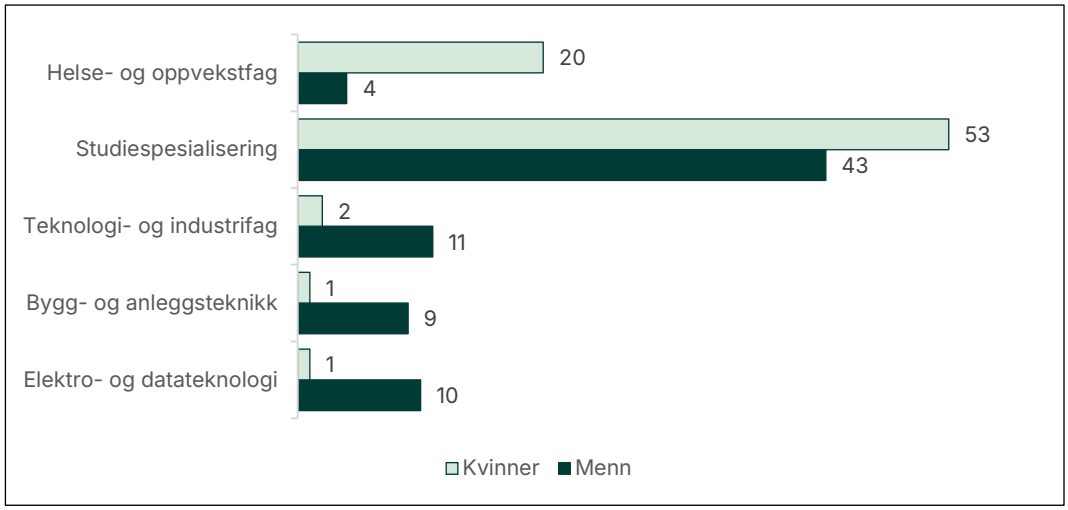
Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet er et resultat av unges utdannings- og yrkesvalg samtidig som det preger unges utdanningsvalg. Ungdommer som skal velge utdanning, styres ofte av tradisjoner, men også av normer for hva som er passende for gutter og jenter, og hva som er populært. Sju av ti jenter velger studieforberedende program på videregående. Innenfor yrkesfag er det tydelige forskjeller i hvilke studieretninger jenter og gutter velger. Jentene velger i stor grad helse- og oppvekstfag, mens guttene velger industri- og håndverksfag. I høyere utdanning er særlig barnehagelærer, grunnskolelærer, sykepleie, psykologi og veterinærstudier kvinnedominerte, mens ingeniørutdanninger og utdanninger innenfor matematikk og naturvitenskap er mannsdominerte. På enkelte tidligere mannsdominerte utdanninger som medisin og jus er kvinner nå i flertall (Reisel, 2014).

Figur 2.4 Kjønnsfordeling blant elever i videregående opplæring, 2021 (andel innenfor hvert program). Prosent.



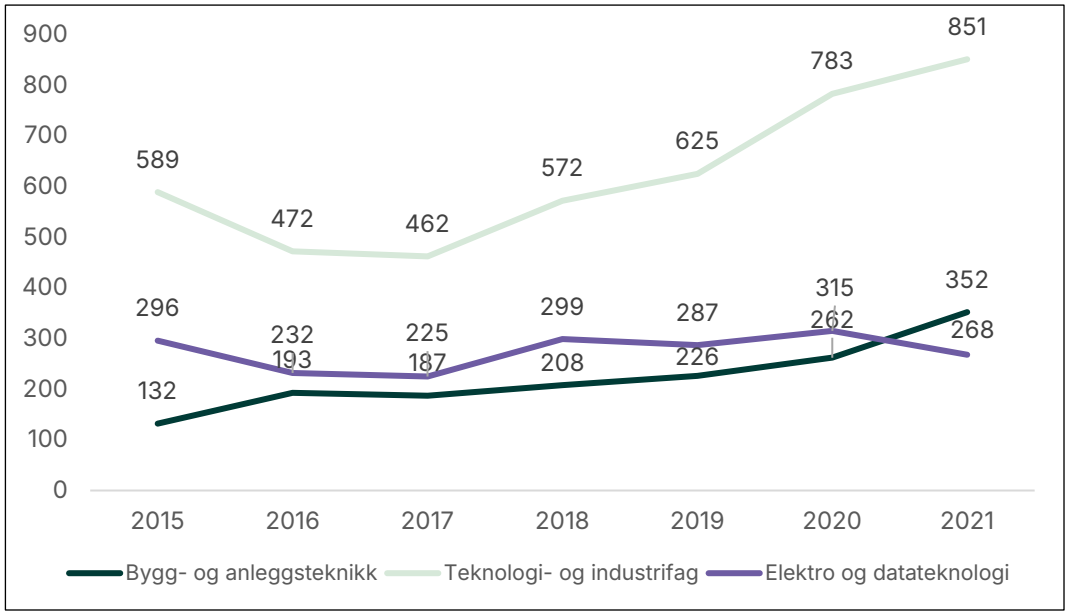
Figur 2.4 viser kjønnsfordelingen på et utvalg utdanningsprogram. Her har vi valgt å kontrastere de kvinnedominerte utdanningsprogrammene med de mannsdominerte programmene. Figuren reflekterer det kjønnsdelte arbeidsmarkedet. Andelen kvinner i teknologi- og industrifag er 15 prosent, mens innenfor helse- og oppvekstfagene er 83 prosent kvinner. Kjønnsforskjellene er enda mer påfallende innenfor bygg- og anleggsteknikk og elektro og datateknologi. Figur 2.5 er basert på alle elever i videregående opplæring. Figuren viser at 20 prosent av de kvinnelige elevene går på helse- og oppvekstfag, mens kun 2 prosent går på teknologi- og industrifag. Over halvparten går på studiespesialisering.

Figur 2.5 Utdanningsvalg 2021, etter kjønn (andel blant kvinner og menn).



Andel jenter og gutter som har tatt kjønnsutradisjonelle programvalg på videregående, har i perioden 2010–2021 vært ca. 5 prosent (Bufdir, 2022). Tallene i figur 2.6 gir likevel en indikasjon på at flere jenter ønsker seg til teknologifag i videregående de siste fem årene. Samtidig ser vi at antallet var høyere i 2015 enn i 2017. Det er for tidlig å si om det økende antallet de siste årene er starten på en mer varig trend.

Figur 2.6 Jenter i vg1, guttedominerte utdanningsprogram – førsteønske 2021.



Når det gjelder søkere til teknologifagene i høyere utdanning, er kjønnsskjevheten stabil: Andelen kvinnelige studenter på bachelorprogram i ingeniørstudier har vært om lag 20 prosent de siste ti årene.

2.4 Veier til fagbrev for voksne

Siden 2000 har voksne som ikke har fullført videregående opplæring, hatt rett til slik opplæring. «Voksenretten» gjelder dem som er 25 år og eldre, og omfatter også dem som har fullført videregående opplæring i et annet land, men ikke får denne godkjent i det norske utdanningssystemet. Voksne kan delta i videregående opplæring tilpasset voksne, men de kan også søke seg til ordinær videregående opplæring sammen med ungdom. Videregående opplæring tilpasset voksne kjennetegnes av fleksibilitet og gjennomføres som regel som et deltidstilbud, der den enkeltes realkompetanse og kompetansemål er med på å bestemme innholdet. Voksne er i en annen livssituasjon enn ungdom. Mange kombinerer videregående opplæring med familieforpliktelser og annet arbeid. Lovverket[5] gir derfor rom for lokale tilpasninger og tilbud, og opplæringen kan gis både som dag- og kveldsundervisning, som nettbasert fjernundervisning, ved videregående skoler eller organisert som samlinger.

Mange voksne som deltar i videregående opplæring, deltar i et opplæringsløp som gir yrkesfaglig kompetanse. Voksne kan oppnå fag- eller svennebrev som voksenlærlinger. Dette innebærer at de må tegne lærekontrakt. Utover ordinær videregående skole finnes andre veier for å oppnå yrkesfaglig kompetanse: praksiskandidatordningen og fagbrev på jobb. Praksiskandidatordningen gir mulighet for å gå opp til fagprøven basert på minst femårig praksis innenfor faget. Deltakerne må også bestå vg3-eksamen for å kunne melde seg opp som praksiskandidater, og mange tar derfor teorikurs i forkant.

Også voksne som har fullført videregående opplæring tidligere, kan ta en ny videregående opplæring. De har imidlertid ikke rett til gratis opplæring og stiller bakerst i inntakskøen. Bratsberg et al. (2017) har undersøkt bakgrunnen til de voksne som oppnådde yrkesfaglig kompetanse mellom 1998 og 2015. Blant dem som oppnår fagbrev gjennom praksiskandidatordningen, har to av tre ikke fullført videregående opplæring tidligere. Det er altså slik at en andel har fullført videregående opplæring tidligere når de velger å gå opp til fagprøven basert på realkompetanse. Mellom 2010 og 2015 hadde over 7000 av de voksne som tok fagbrev på denne måten, fullført studiespesialiserende tidligere. Nærmere 8000 hadde fullført en annen yrkesfaglig kompetanse tidligere. Blant voksenlærlingene har halvparten fullført studiespesialisering tidligere. Langt færre oppnår fagbrev som voksenlærlinger – kun omtrent 11 000 i samme periode (Bratsberg et al., 2017). Fullføringsreformen (Kunnskapsdepartementet, 2021) har lagt grunnlaget for at med ny opplæringslov, som trer i kraft høsten 2024, vil voksne som har fullført videregående opplæring fra før, få rett til å fullføre en ny videregående opplæring. Dette kan føre til at det blir attraktivt for enda flere voksne å oppnå en yrkesfaglig kompetanse for første gang. Det kan også gjøre det mer attraktivt for voksne fagarbeidere å oppnå enda en yrkesfaglig kompetanse.

Fagbrev på jobb er en relativt ny ordning som ble innført høsten 2018. Å oppnå fagbrev på jobb krever kun ett års heltidspraksis i et fag, før man kan søke om å inngå kontrakt om fagbrev på jobb. Kandidaten får opplæring og veiledning i praksisperioden, og varigheten på praksisperioden bestemmes ut fra det enkelte fag og kandidatens

[5] § 4A-3 i opplæringsloven

realkompetanse. Kandidatene får den samme fagprøven og oppnår samme kompetanse som lærlinger og praksiskandidater.

2.5 Oppsummering

Vi har i dette kapittelet sett at selv om kvinners yrkesdeltakelse er på nivå med menns, er det vedvarende kjønnsforskjeller i tilknytning til arbeidsmarkedet. Kvinner og menn jobber innenfor ulike sektorer, næringer og yrker, og deltid er langt mer utbredt blant kvinner enn menn. Og menn dominerer fortsatt i lederposisjoner. Dette gjør også at kvinners inntekter, gjennomsnittsbetraktet, er lavere enn menns.

Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet er et resultat av unges yrkesvalg, samtidig som utdanningsvalgene speiler det kjønnsdelte arbeidsmarkedet. Jenter velger i større grad enn gutter studiespesialisering på videregående, og innenfor yrkesfag er det tydelige forskjeller i hvilke retninger gutter og jenter velger. Jenter dominerer på helse- og oppvekstfag, mens guttene er i flertall innenfor industrifagene. Andelen jenter på teknologi- og industrifag er 15 prosent, og denne andelen er relativt stabil. Samtidig har antallet jenter som søker seg til teknologifag i videregående skole, økt de siste fem årene. Om dette er starten på en trend, gjenstår å se. På bachelorprogram i ingeniørstudier har andelen kvinnelige studenter ligget stabilt på 20 prosent de siste ti årene.

Når det gjelder fagbrev, er det mulig for voksne som ikke har fullført videregående utdanning, å avlegge dette. Dette har imidlertid vær krevende for dem som allerede har fullført en videregående utdanning. Fra 2024 åpnes det imidlertid for at voksne skal få rett til å fullføre en ny videregående opplæring. Dette kan bidra til at det blir mer attraktivt for voksne å ta et fagbrev.

3 Dagens kjønnssammensetning ved aluminiumsverkene

Mange bedrifter har et ønske om å oppnå bedre kjønnsbalanse blant de ansatte og i ledelsen. I Hydro aluminium er det et mål at andelen kvinner, både blant operatører og tekniske funksjonærer, skal være 22 prosent. Aluminiumsverkene er mannsdominerte arbeidsplasser der om lag 80 prosent av de ansatte er menn. Samtidig har Hydro-konsernet kvinnelig konsernsjef[6], og to av fem verkssjefer på aluminiumsverkene er kvinner. Per 31. desember 2021 er den totale kvinneandelen i Hydro aluminium på 18 prosent – 546 av totalt 3005 ansatte. Tabell 3.1 gir en oversikt over kjønnsfordelingen i ulike typer stillinger. Merk at det er overlapp mellom kategoriene – for eksempel kan en ansatt både være i kategorien «lærlinger» og i «midlertidig ansatte».

Tabell 3.1 Kjønnsfordeling i Hydro aluminium – alle aktive ansatte per 31.12.21

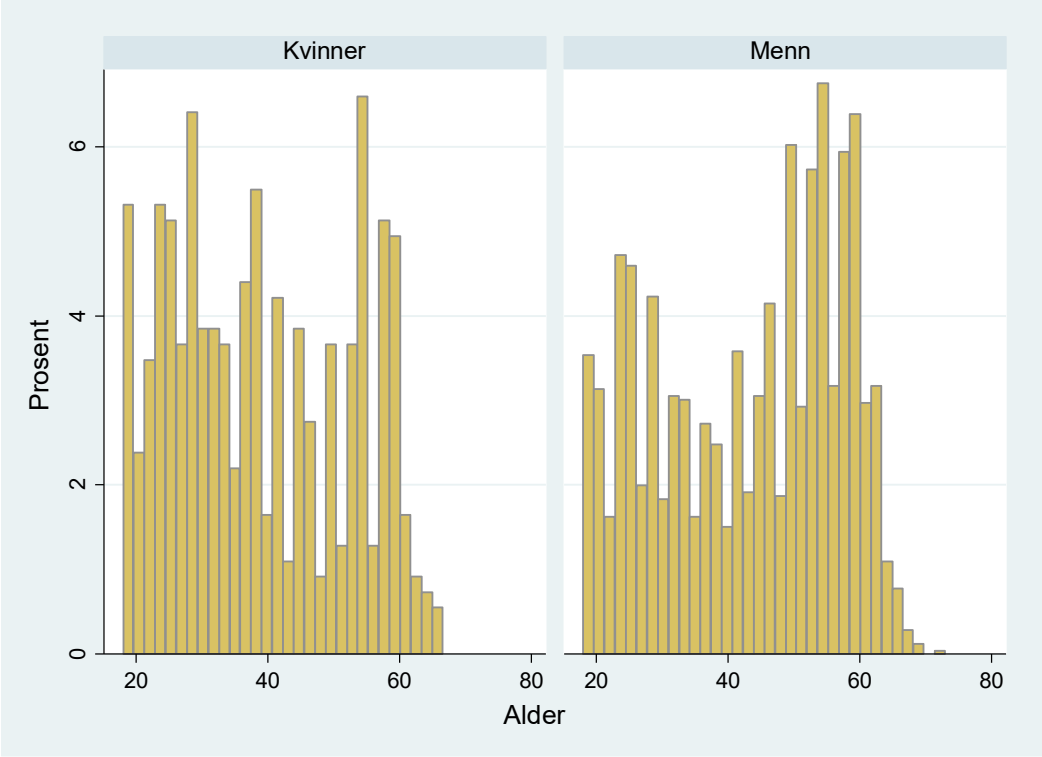
	Menn		Kvinner		Totalt
	N	Prosent	N	Prosent	
Alle	**2459**	**82**	**546**	**18**	**3005**
Operatører	1761	84	342	16	2103
Øvrige stillinger	698	77	204	23	902
Lærlinger	136	78	38	22	174
Ledere og mellomledere*	206	84	38	16	244
Midlertidig ansatte	240	77	71	23	311

* Ledere og mellomledere viser her til fabrikksjef, enhetsleder, områdeleder og fagleder.

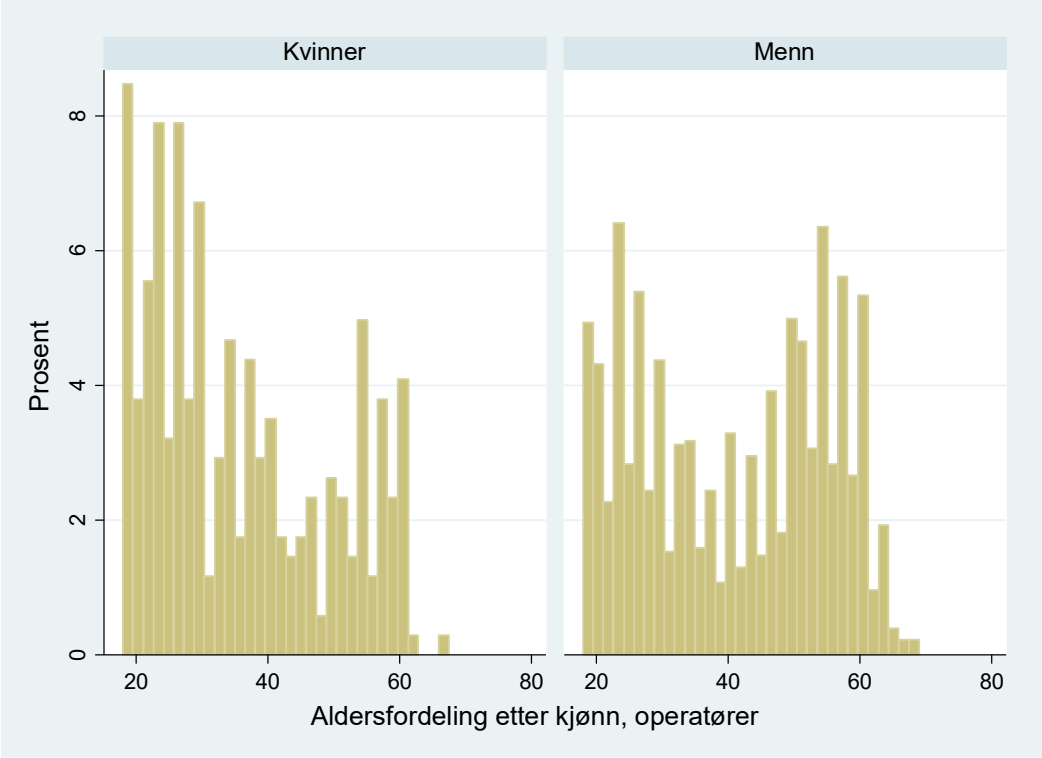
Grafen i figur 3.1 viser aldersfordelingen blant menn og kvinner i Hydro aluminium. Den illustrerer at det er en større andel ansatte under 40 år blant kvinner enn blant menn. Figur 3.2 viser aldersfordelingen blant operatører. Grafen viser tydelig at det er en langt større andel unge blant de kvinnelige operatørene enn blant de mannlige. Ser vi kun på kjønnsfordelingen blant ansatte som er 40 år eller yngre, er kvinneandelen 21 prosent blant operatører og 36 prosent blant øvrige ansatte. Blant både kvinner og menn under 40 er andelen i midlertidige stillinger omtrent 22 prosent.

[6] Hilde Merete Aasheim gikk av som konsernsjef i mai 2024.

Figur 3.1 Aldersfordelingen blant menn og kvinner, 2021. Prosent.



Figur 3.2 Aldersfordelingen blant menn og kvinner, 2021. Kun operatører. Prosent.



Å øke kvinneandelen i en mannsdominert bedrift innebærer at man både må rekruttere flere kvinner og holde på dem som er der. Dersom det er slik at kvinner som blir rekruttert til Hydro aluminium, slutter fortere enn menn, kan dette være en hindring for bedre kjønnsbalanse. Det kan også være et tegn på at kvinner ikke trives like godt som menn.

Høyere turnover? Beskrivelse av data og metode

For å analysere om det er høyere turnover, eller gjennomtrekk, blant kvinner enn menn i Hydro aluminium, har vi brukt det som kalles for «survival analysis», på norsk kalt «overlevelsesanalyse». Metoden beregner sannsynligheten for at en hendelse inntreffer på et gitt tidspunkt, og blir ofte brukt i medisinsk forskning – for eksempel for å analysere virkningen av en behandlingsform (se f.eks. Aalen et al., 2003). I samfunnsvitenskap har den blant annet blitt brukt i analyser av samlivsbrudd (se f.eks. Lyngstad, 2010). Metoden er også godt egnet for å analysere gjennomtrekk blant ansatte: Hva er sannsynligheten for at en ansatt slutter på et gitt tidspunkt? I denne analysen er vi mest interessert i om det er forskjell mellom kvinner og menn, og om menn blir i Hydro aluminium lenger enn kvinner.[7]

Datagrunnlaget for overlevelsesanalysen er Hydros personaldata. Nytt HR-system innført fra 1.1.2017 inneholder kun data for ansatte som sluttet fra og med 2017. Ansatte som startet før 2017, men som også sluttet før 2017, er ikke inkludert i datasettet. Vi har derfor valgt å ta ut dem som startet før 1.1.2016, fra analysene. Grunnen til at vi inkluderer ansatte som startet ett år før nytt HR-system ble innført, er at vi antar at de fleste på fast kontrakt vil være ansatt minst ett år, uavhengig av kjønn. Overlevelsesanalysen er dermed basert på dem som ble ansatt fra 1.1.2016 til 31.12.2021. Dette inkluderer både dem som sluttet mellom 2016 og 2021, og dem som fremdeles var ansatt per 31.12.2021. Totalt omfatter analysen 1352 individer – 295 kvinner og 1057 menn. Analysen er gjort i statistikkprogrammet R.

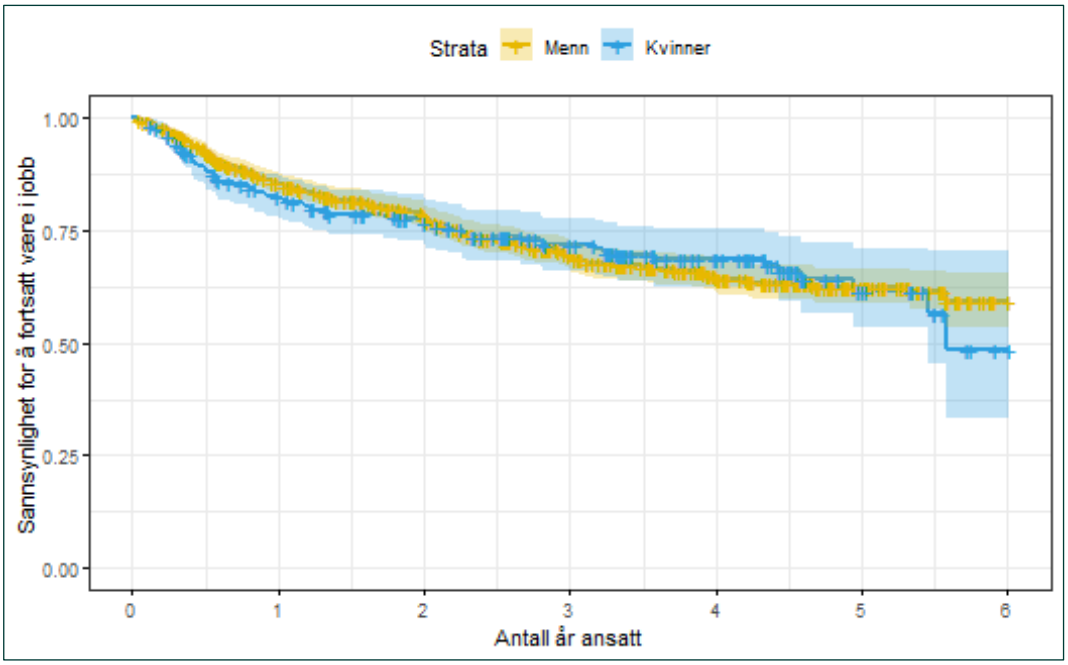
Resultater: Er det høyere turnover blant kvinner i Hydro aluminium?

Grafen i figur 3.3 angir sannsynligheten for at en ansatt blir i jobben etter et visst antall år som ansatt. I figuren illustreres også konfidensintervallet rundt sannsynligheten (de fargede feltene rundt linjen). At konfidensintervaller overlapper med hverandre, kan enkelt sagt tolkes som at det ikke er en statistisk signifikant forskjell mellom de to gruppene som linjene representerer. Analysen viser ingen forskjell mellom menn og kvinner. Separate analyser der vi tar høyde for midlertidige ansettelser, gir samme resultat. Både blant fast ansatte og midlertidig ansatte er andelen kvinner omtrent 22 prosent. Dette er altså blant dem som ble ansatt etter 1.1.2016.[8] Det er vanskelig å si noe om forskjeller mellom kvinner og menn når det gjelder turnover blant mellomledere, da kun 4 av de 44 ansatte mellomlederne (med utgangspunkt i ansatte med titlene plant manager, områdeledere og fagledere) som startet etter 1.1.2016, sluttet innen 31.12.2021.

[7] Den såkalte «survival-funksjonen» er estimert ved hjelp av Kaplan-Meier-metoden. Estimatoren angir sannsynligheten for at et individ vil «overleve» etter et bestemt tidspunkt t. Ved t = 0, er Kaplan-Meier-estimatoren 1, og idet t går til det uendelige, går estimatoren til 0. Sammenligningen av kvinner og menn er gjort med en *log-rank-test*, som sammenligner overlevelseskurver for to grupper. Log-rank-testen er en statistisk hypotesetest som tester H0 – at overlevelseskurven for to kurver er like, eller som i vårt tilfelle at kvinner og menn blir like lenge i Hydro aluminium. Kjikvadrat-fordelingen brukes for å oppnå p-verdi (se Schütte, 2019). Interesserte lesere kan også finne flere detaljer om metoden i Swinscow og Campbell (2002).

[8] Grafen har en «knekk» ved 6 års ansettelse. Denne knekken kan være basert på tilfeldigheter fordi analysen omfatter relativt få kvinnelige ansatte.

Figur 3.3 Slutter kvinner tidligere enn menn? N = 1352. P = 0,82



Analysen i figur 3.3 er basert på både operatører og ansatte i øvrige stillinger, men heller ikke blant operatører alene finner vi en høyere turnover blant kvinner enn blant menn. Det er viktig å merke seg at analysen er basert på dem som ble ansatt fra og med 1.1.2016. Data lenger tilbake i tid ville kanskje gitt andre resultater. Det er likevel rimelig å konkludere med at rekruttering av flere kvinner vil være en viktig strategi for å oppnå en bedre kjønnsbalanse i Hydro, og at utfordringer ikke primært dreier seg om å beholde kvinnelige ansatte.

Dette bildet bekreftes gjennom intervjuene med de kvinnelige ansatte. Vi spurte om de opplever at flere kvinner enn menn slutter, eller om kvinner slutter raskere enn menn. Flere legger vekt på at det er en relativt stabil arbeidskraft ved verkene, og at dette også gjelder kvinnene:

> Det er ganske stabil arbeidskraft, her er det ikke flere kvinner enn menn som slutter. (operatør)

> Det er ikke mange kvinner som slutter. Det er et stabilt arbeidsmiljø. Begynner du på verket, blir du der resten av livet. (operatør)

At arbeidskraften er stabil, kan også være én av forklaringene på kjønnsskjevheten blant ledere og mellomledere, illustrert i tabell 3.1. Ettersom ledere gjerne rekrutteres fra gruppen av ansatte med lengst fartstid, og andelen menn er større blant eldre arbeidstakere, vil også kjønnsskjevheten bli tydelig i disse stillingene. Dersom Hydro lykkes i å rekruttere flere kvinner, kan man kanskje se for seg et generasjonsskifte som gjør at kvinner blir bedre representert også i lederstillinger. Når det er sagt, er det verdt å merke seg at man også så for seg en lignende mekanisme innen akademia, med eldre mannlige professorer og yngre kvinnelige rekrutter. Kjønnsbalanse i professorstillinger skjedde imidlertid kun i begrenset grad (Owesen & Aarseth, 2022). Det er også en påminnelse om at arbeidet med å sikre kjønnsbalanse er et kontinuerlig arbeid.

3.1 Oppsummering

I dette kapittelet har vi undersøkt kjønnssammensetningen ved aluminiumsverkene. Andelen kvinner per 31. desember 2021 var totalt 18 prosent. Blant operatørene var andelen 16 prosent, men aldersfordelingen viser at det blant ansatte under 40 år er en større andel kvinner: 21 prosent. Blant ledere og mellomledere (fabrikksjef, enhetsleder, områdeleder og fagleder) er også andelen kvinner 16 prosent.

Vi finner ikke, verken i personaldataene eller intervjuene, noe som tyder på at det er høyrere turnover, eller større gjennomtrekk, blant de kvinnelige ansatte. Det ser dermed ut til at det er rekrutteringsgrunnlaget som er hovedutfordringen for Hydro, gitt ambisjonen om bedre kjønnsbalanse i aluminiumsverkene.

4 Å velge et yrke – intervjuer med elever og lærlinger

I dette kapittelet gjør vi kort rede for tidligere forskning om hva som påvirker ungdoms utdanningsvalg. Deretter presenterer vi funn fra intervjuene med elever og lærlinger. Vi legger vekt på fire temaer: hva elever og lærlinger beskriver som bakgrunnen for sine utdanningsvalg, betydningen av praksistid, muligheten for å gjøre omvalg og hva elever og lærlinger betrakter som viktig i en jobb.

Årsakene til at mange unge velger tradisjonelt, er sammensatte. Tidligere forskning viser at tradisjonelle forestillinger om hva som passer for kvinner og menn, og for jenter og gutter, påvirker elevenes valg (Mathiesen et al., 2010; Borgen & Lødding, 2009). Videre er unges utdanningsvalg generelt mer kjønnsdelte i mindre sentrale strøk, og betydningen av kjønn ser ut til å henge sammen med mulighetene i de lokale arbeidsmarkedene så vel som mer tradisjonelle holdninger til kjønn og kjønnsroller utenfor de store byene (Reisel et al., 2019). Samtidig viser tidligere studier at gutter og jenter er opptatt av de samme tingene når de blir bedt om å svare på hva som er viktig for deres valg av yrke: at jobben er interessant, og at den er trygg, med fast stilling og sikker inntekt (Frostad & Mjaavatn, 2019; Ødegaard & Andersen, 2022). Mjaavatn og Frostad (2019) finner også at det sosiale miljøet, faglig utvikling og å bidra til positiv samfunnsutvikling er viktig. Guttene er litt mer opptatt av god lønn, og jentene er mer opptatt av kjønnsbalanse: 60 prosent av jentene ønsker kjønnsbalanse i sitt fremtidige yrke, mot 30 prosent av guttene.

En tidligere studie blant 68 elever innenfor helse- og oppvekstfag (Tønder et al., 2015) viser at mange elever opplevde at det å måtte velge et utdanningsprogram på 10. trinn var noe som kom brått på. Mange ga uttrykk for at skolene burde ha gjort mer for å forberede elevene på å velge utdanning og yrke. Ifølge elevene i undersøkelsen visste ikke rådgiverne så mye om de ulike programmene og hvor de ledet. Mange opplevde det slik at «skoleflinke» elever ble rådet til å gå studieforberedende, mens mindre skoleflinke blir ledet i kjønnede yrkesfaglige retninger. En del fortalte at de valgte helse og oppvekst fordi de hadde hørt at det skulle være lett. Flere fortalte også at de var lei av «teori», men visste ikke hva de skulle velge i stedet.

Selv om forklaringene på hvorfor elevene har valgt som de har gjort, er sammensatte, peker funnene mot at ungdommer ikke nødvendigvis velger utdanningsprogram ut fra en genuin interesse for et fagfelt eller en plan om å gå inn i et spesielt yrke. At ungdommer føler at de ikke vet nok om arbeidslivet når de skal velge utdanningsprogram i videregående skole, kommer også frem i andre undersøkelser. Frostad og Mjaavatn (2019) gjennomførte i perioden 2015 til 2018 en studie ved videregående skoler i Trøndelag. Tre av fire av ungdommene i deres utvalg oppga at de til en viss grad hadde fått den informasjonen de trengte om yrkesvalg, men særlig guttene hadde behov for mer informasjon. Internett var den viktigste informasjonskilden om yrke. Svært få opplevde at lærere eller rådgivere hadde hatt en vesentlig betydning for deres utdanningsvalg.

Elever har en lovfestet rett til utdannings- og yrkesrådgivning. I lovverket understrekes det at tradisjonelle kjønnsroller ikke skal ha betydning for hvilke råd eleven får (Utdanningsdirektoratet, 2009).

I en studie gjennomført i 2009 så Mathiesen et al. (2010) spesielt på kjønnsperspektivet i skolens rådgivning. De konkluderer med at det i rådgivningen var lite bevissthet om hvordan, eller hvor vidt, kjønn spilte inn for hvilke råd elevene fikk. Andre studier tyder på at rådgivningen ungdommene får på 10. trinn, uansett har begrenset betydning for hvilket utdanningsprogram de faktisk velger. Mjaavatn og Frostad (2018) fulgte 1025 elever fra 10. trinn og over i videregående skole. De fant at slik elevene selv så det, var det foreldre og venner som hadde hatt størst betydning for hvilket utdanningsprogram de hadde valgt. Over halvparten oppga at lærere ikke hadde påvirket dem i det hele tatt, og rett under halvparten sa det samme om rådgiver. Samtidig varierte det om ungdommene i det hele tatt hadde hatt kontakt med en rådgiver i forkant av at de søkte seg inn på videregående. Bare 17 prosent av elevene hadde hatt individuell rådgivning. Ikke overraskende var det en større andel blant disse, to av tre, som oppga at rådgiver hadde hatt betydning for hvilket utdanningsprogram de søkte seg inn på. Det er verdt å merke seg at individuell rådgivning er et frivillig tilbud, og at ungdommer på 10. trinn selv må ta initiativ til å få snakke med rådgiver på tomannshånd. Dette betyr at disse elevene er en selektert gruppe, blant annet med hensyn til hvor usikre de er på hva de skal velge. Dermed kan de også være mer åpne for påvirkning. I sin undersøkelse av skolens rådgivning i Møre og Romsdal og Trøndelag fant Buland et al. (2014) at det særlig er de mest velfungerende elevene som er i stand til å nyttiggjøre seg av skolens rådgivning. Dette tyder på at gruppen som søker rådgivning, også er selektert på andre måter.

I kapittel 2 viste vi at over halvparten av jentene går på studiespesialisering i vg1. Tidligere forskning viser at elever ofte får høre at studieforberedende gir langt flere muligheter for ulike senere yrkesvalg (Borgen & Lødding, 2009). Om studieforberedende skal gi flere muligheter, krever det imidlertid at man er villig til å gjennomføre en utdanning på høyskole- eller universitetsnivå etter fullført videregående. Samtidig, når man først har fullført videregående, har man ikke rett på å fullføre en ny utdanning på videregående nivå. For dem som har valgt et studieforberedende løp, lukkes muligheten for å oppnå et fagbrev via den ordinære opplæringsveien. En elev i undersøkelsen blant elever i helse- og oppvekstfag (Tønder et al., 2015, s. 12) uttrykker ulempen ved å velge studiespesialisering: «Mange av dem som går studiespesialisering sliter med hva de skal gjøre neste år. Vi som går noe yrkesrettet vet liksom bedre hva vi kan gjøre etterpå.» At høyere utdanning oppleves forlokkende for ungdom, er kanskje ikke så underlig. Også i samfunnsforskning blir deltakelse i høyere utdanning brukt som et mål på suksess innenfor flere områder, blant annet integrering av barn av innvandrere og sosial mobilitet i samfunnet (se bl.a. Hermansen, 2016). Ved å velge en yrkesfaglig utdanningsretning på videregående skole sikrer retten til allmennfaglig påbygning at man fremdeles har muligheten til å gå videre til høyskole eller universitet. Allmennfaglig påbygning er imidlertid et krevende år for mange, og strykprosenten er høy (Markussen & Gloppen, 2012).

Ungdom som starter i videregående opplæring, har rett til å gjøre ett omvalg og rett til inntil to års ekstra videregående opplæring. Etter vg1 kan man søke seg inn på et nytt vg1, og etter vg2 kan man søke seg inn på et nytt vg1 eller et nytt vg2. Andelen som tar et omvalg etter vg1 studieforberedende, har siden 2015 vært omtrent 2,5 prosent. Andelen som tar et omvalg etter yrkesfaglig vg1, er høyere – her er andelen om lag 6 prosent i samme periode (Statistisk sentralbyrå, 2021c). Ser vi på aldersfordelingen blant elever under 25 år i videregående utdanning, kan det se ut som særlig gutter i utdanningsprogrammet helsearbeiderfaget vg2 har gjort et slikt omvalg (kilde: analyser av Microdata).

Vagle og Møller (2015) har i et aksjonsforskningsprosjekt satt søkelyset på de barrierer som møter jenter i mannsdominerte utdanninger, og som er med på å sementere et system med klare jente- og gutteyrker. Gjennom sitt prosjekt viser de betydningen av et aktivt trepartssamarbeid i arbeidslivet for å fremme likestilling og betydningen av fylkeskommunens ansvar for å fremme bedre kjønnsbalanse innenfor ulike utdanningsprogram (Vagle & Møller, 2015, s. 17).

4.1 Elevenes erfaringer med å velge utdanning

Intervjuene med ansatte, lærlinger og elever i vår studie viser at de to viktigste veiene inn i operatørstillinger ved aluminiumsverkene er via videregående opplæring (VGO) og som ferievikar. I dette prosjektet har vi undersøkt hva særlig elever og lærlinger tenker om det å jobbe i industrien generelt og i Hydro spesielt. Ved Hydros aluminiumsverk jobber fagarbeidere med ulik fagbakgrunn. Vi har intervjuet elever ved vg2 industrimekaniker og vg2 kjemiprosess.

Det skoleelevene forteller om å velge utdanning, bekrefter funn fra tidligere forskning. Som elever i andre studier, sitter også elevene vi har intervjuet, med et inntrykk av at rådgiverne vet for lite om både utdanningsprogrammene i videregående opplæring og arbeidslivet. Alle elevene beskriver rådgivningen de fikk på ungdomsskolen, som svært mangelfull. En førsteårslærling beskriver hvordan hun ikke hadde kjennskap til hvilke muligheter som fantes innenfor programmet teknikk og industriell produksjon:

> TIP har uendelig med muligheter, mye å velge i og bygge videre på, men det vet man ikke når man går på ungdomsskolen og skal velge. (kvinnelig lærling)

Som nevnt er rådgivningen på 10. trinn et tilbud elevene selv må oppsøke, og elevene nevner at mange vegrer seg for å ta initiativ til slike møter. En elev påpeker at særlig for unge med svake norskferdigheter kan dette være en barriere:

> Det hadde vært bedre om de kom til elevene. Jeg vet om mange som sliter med språket, de tør ikke å spørre. (mannlig elev)

For mange elever vil rådgiveren være en person de ikke kjenner. Når man er usikker på språket, kan det å ta kontakt med en fremmed rådgiver sitte langt inne. Elever som er usikre på hva de skal velge, kan lett komme til å velge «som de andre». Ifølge elevene vi intervjuet, velger jentene typisk studieforberedende, helse- og oppvekstfag og service og samferdsel, mens guttene velger teknologi- og industrifag (TI), elektro eller byggfag.

> Alle jentene jeg gikk i klasse med på ungdomskolen, valgte helse. Så det at jeg da valgte mat og restaurant, var noe helt annet. Jeg har aldri gjort som alle andre. Men for mange så handler det om å velge som de andre gjør, som vennene gjør. Det har med alder å gjøre. Når man er 15, vil man ofte gjøre som de andre. (kvinnelig lærling)

Skoleelevene opplever at rådene de får på skolen, er ganske kjønnsstereotype, som dette sitatet fra en kvinnelig elev illustrerer:

> Jeg ville velge TIP og var helt bestemt på det. Rådgiveren lurte på om jeg var *helt* sikker på det, og fortalte at det var en mannsdominert utdanning og et mannsdominert arbeid. (kvinnelig elev)

Samtidig forteller elevene vi har intervjuet, at «skoleflinke» elever blir rådet til å gå studieforberedende, mens mindre skoleflinke blir ledet i kjønnede retninger innenfor yrkesfagene, som en av de kvinnelige lærlingene forteller:

> Flere lærere på ungdomsskolen sa at jeg heller burde ta studie siden jeg hadde så gode karakterer. Jeg ble frarådet å velge TIP, jeg burde ha høyere mål i livet. Tror ikke at jeg hadde trivdes en dag på studie, med skole i årevis. (kvinnelig lærling)

Elevenes erfaringer med rådgivningen i ungdomsskolen er i tråd med tidligere forskning (Borgen & Lødding, 2009; Tønder et al., 2015).

Intervjuene viser tydelige geografiske forskjeller i hvilken kjennskap elevene har til industrien generelt og Hydro spesielt. Elevene ved skolen i det geografiske området hvor Hydro aluminium er en av flere arbeidsgivere i et større arbeidsmarked, påpeker at de har lite innsikt i hva industrifag er, og i hvilke muligheter som finnes innenfor faget, før de søker seg til VGO. Dette illustreres av en av lærlingene i dette området:

> Egentlig er historietimen på skolen den eneste gangen vi lærte om industrien. (førsteårslærling)

I det geografiske området hvor Hydro kan betraktes som en hjørnesteinsbedrift, er arbeidsplassen velkjent blant elevene, og mange har både familie og venner som jobber ved aluminiumsverket. Hydro er for dem en kjent arbeidsplass, som involverer seg i lokalmiljøet. Elevene er orientert om både arbeidstidsordninger, lønn og muligheter for etter- og videreutdanning. Hydros dominans som arbeidsgiver lokalt har dermed betydning for kjennskap til industrien og til Hydro som arbeidsplass.

Flere av elevene og lærlingene vi har intervjuet, gir uttrykk for å ha vært bevisste i sitt valg av utdanningsprogram. For elevenes del gjelder dette både guttene og jentene. Flertallet har valgt ut fra et langsiktig mål der ønsket løp i vg2, og også til dels yrke, har vært styrende. Der Hydro er hjørnesteinsbedrift, forteller flere elever at de ønsker seg til Hydro, og at det var derfor de valgte utdanningsprogrammet. Andre elever og lærlinger forteller at de har vært langt mer usikre i sine valg, og veien til tekniske fag og Hydro har blitt til etter nye retningsvalg og til dels tilfeldigheter.

Intervjuene viser at det å kunne identifisere seg med likesinnede som velger samme retning, kan ha betydning for ungdom som er i tvil om hva de vil: Sitatet under er fra en kvinnelig lærling som gjorde et omvalg etter å ha funnet ut at hun ikke trivdes med studiespesialisering:

> Bestevenninnen min gikk TIP og foreslo at jeg skulle prøve det. (kvinnelig lærling)

Dette bekreftes også av andre elever og lærlinger. En lærling forklarer at når det er vanskelig å velge retning som ungdomsskoleelev, har det betydning hvem det er som formidler informasjon:

> Når man skal informere om yrket og industri generelt, så er det viktig at det er damer også som kommer. Da er det noen man kan identifisere seg med. Det er et vanskelig valg når man går på ungdomskolen, så det er viktig med god informasjon og å vise at det er damer som jobber der.

4.2 Praksistid i faget yrkesfaglig fordypning har betydning

Når vi spør elevene og lærlingene om bakgrunnen for hvor de ønsket seg ut i lære, er faget yrkesfaglig fordypning noe både elevene og lærlingene trekker frem. Yrkesfaglig fordypning innebærer at elever er ute i praksis i en relevant bedrift. På denne måten kan de få erfaring med aktuelle lærefag og potensielle lærebedrifter. Faget gis både i vg1 og vg2. Både vg2-elevene og lærlingene forteller at denne utplasseringstiden påvirket hvor de ønsket å gå i lære. Alle lærlingene vi har intervjuet, har vært i Hydro i yrkesfaglig fordypning. Blant elevene er det mer variasjon, og flere har vært utplassert andre steder. To lærlinger beskriver hva yrkesfaglig fordypning betydde for dem:

> Det var etter utplassering at jeg fant ut at det var hit jeg ville. (kvinnelig lærling)

> Jeg var heldig som kom til Hydro, en utplassering om våren og en om høsten. Det var fint, jeg gikk skift og fikk innblikk i hva man faktisk gjør, og da blir det mer interessant. (kvinnelig lærling)

Eleven i sitatet under beskriver at nettopp mangelen på tilrettelegging for kvinner bidro til at lærebedriften hun besøkte, en mindre, lokal bedrift, var mindre aktuell for henne:

> Der jeg var i år, der følte jeg at der var det ikke mye jenter. Det var ikke tilrettelagt i garderoben. Andre var ikke fornøyde med hvordan det var å være jente der, både når det gjaldt arbeidsmiljø og praktiske ting. (kvinnelig elev)

Noen elever forteller på sin side at praksistiden fort blir kjedelig om man ikke får reelle arbeidsoppgaver. Det er best å delta i arbeidet som blir utført, å «gå rundt og kikke» oppleves som lite tilfredsstillende. Ifølge elevene blir det da også uklart hvordan det faktisk er å jobbe i bedriften. En lærling påpeker betydningen av at elevene får en givende tid i praksis. Dette innebærer at de får et organisert opplegg som gir mersmak, der arbeidsgiver har en konkret plan for hva vedkommende skal gjennom. Hun beskriver en opplevelse fra eget arbeidssted.

> På avdelingen jeg er på nå, for eksempel, så kom det en elev, og han ble satt sammen med en som har sagt mange ganger at han ikke vil ha med seg utplasseringselev. Og det merker man, at det blir ikke godt for verken eleven eller ham som må ha ham med seg. Du føler fort at du bare er i veien. Det blir uansett ikke det samme som å være en ansatt, men det bør være en plan for hva man skal få med seg. (kvinnelig lærling)

4.3 Omvalg

Et interessant funn er at mange av de kvinnelige elevene vi har intervjuet, har gjort omvalg. Noen av dem har startet på helsefag eller frisør og så byttet i løpet av vg1 eller året etter. Andre har begynt på studieforberedende fag, for så å velge på nytt. Enkelte har også startet på nytt utdanningsløp etter å ha brukt opp ungdomsretten sin. Å velge en kjønnstypisk utdanningsretning betyr dermed ikke at man er sikker i sine valg. Langt fra alle jenter som velger helse- og oppvekstfag, vet at det er dette de vil jobbe med i fremtiden (Tønder et al., 2015). Mange som velger studieforberedende, vet ikke hva de vil studere i fremtiden. Dette finner vi også i intervjuene med de kvinnelige ansatte, blant annet operatøren i sitatet under:

> Jeg tok studiespesialisering på videregående. Jeg valgte det fordi jeg ikke helt visste hva jeg ville jobbe med. (kvinnelig operatør)

Et viktig poeng er at noen av elevene som har gjort omvalg, er tydelige på at de ikke ville ha turt å velge industrifag som 16-åringer. Dette er til tross for at de syntes retningen virket interessant da de som 15–16-åringer skulle velge utdanningsprogram. Disse kvinnelige elevene forteller at de trengte å bli eldre og tryggere på seg selv for å kunne velge en annen retning enn venner og familie og samtidig gå inn i et mannsdominert yrke. Dette beskrives av eleven i sitatet under:

> Det hadde vært ekstremt skummelt å komme som 16–17-åring og jente i det miljøet. Det hadde ikke jeg turt, jeg trengte mer erfaring. Det var somrene på Hydro som formet meg og gjorde meg sikker. Jeg visste hvordan jeg skulle snakke med mannfolk, sjargongen, hva som er tull, og hva som er på kanten. Og hvordan man eventuelt sier fra. (kvinnelig elev)

Intervjuene viser at det å kunne gjøre omvalg har vært viktig både for dem som fant ut underveis at de ønsket seg til industrien, og dem som følte seg for usikre til å gå i den retningen.[9] Samtidig er det elever i vårt utvalg som har valgt tekniske fag etter å faktisk ha brukt opp ungdomsretten sin. Vedtaket av fullføringsreformen tyder på at denne muligheten vil bli styrket når den nye opplæringsloven trer i kraft i 2024.

Intervjuene viser også betydningen av den erfaringen ferievikariater gir. Det å rekruttere kvinner som ferievikarer kan dermed være en god måte å rekruttere kvinnelige ansatte

[9] Vedtaket av fullføringsreformen tyder på at denne muligheten vil bli styrket når den nye opplæringsloven trer i kraft i 2024.

på. Dette synliggjøres i sitatene under, som kommer fra to kvinner som begge valgte mer tradisjonelle utdanningsretninger først:

> Jeg valgte helse fordi det var det kvinner i min familie gjorde. Men jeg trivdes ikke. Så gikk det noen år, og så fikk jeg sommerjobb på Hydro. Jeg passet til å jobbe med maskiner, ikke mennesker. (kvinnelig elev)

> Begynte som en spøk da jeg var ferievikar, «du skulle ha vært her, du!» (kvinnelig lærling)

4.4 Hva er viktig i en fremtidig jobb?

Som vi skrev innledningsvis i dette kapittelet, viser tidligere forskning at det ungdom ser på som viktigst for sitt valg av yrke, er at jobben er interessant, at den er trygg, et godt sosialt miljø, faglig utvikling og det å kunne bidra til positiv samfunnsutvikling (Mjaavatn & Frostad, 2019; Ødegaard & Andersen, 2022). Når elevene og lærlingene vi har snakket med, snakker om hva som er viktig for dem i en jobb, er det fire ting som går igjen: en jobb man er interessert i, god lønn, gode arbeidsforhold og kolleger man trives med. Flere trekker også frem variasjon – det å ikke gjøre det samme hver dag. Når elevene snakker om arbeidsforhold, er det særlig skiftordningen de er opptatt av, og at man ikke vil jobbe sprengskift, med natt i to uker.

4.5 Oppsummering

Det skoleelevene forteller om å velge utdanning, bekrefter funn fra tidligere forskning. Som elever i andre studier, sitter også elevene vi har intervjuet, med et inntrykk av at rådgiverne vet for lite om både utdanningsprogrammene i videregående opplæring og arbeidslivet. Intervjuene viser samtidig tydelige geografiske forskjeller i hvilken kjennskap elevene har hatt til industrien generelt og Hydro spesielt. For elevene og lærlingene har faget yrkesfaglig fordypning hatt betydning for ønsket om lærefag og lærebedrift, særlig der Hydro ikke er en hjørnesteinsbedrift.

Et interessant funn er at mange av de kvinnelige elevene vi har intervjuet, har gjort omvalg. Noen av dem har startet på helsefag eller frisør og så byttet i løpet av vg1 eller året etter. Andre har begynt på studieforberedende fag, for så å velge på nytt. Enkelte har også startet på nytt utdanningsløp etter å ha brukt opp ungdomsretten sin. For flere av disse var det utelukket å velge et mannsdominert yrke i ungdomsskolealder.

Det sosiale miljøet på arbeidsplassen har stor betydning for de unges valg av yrke. For ungdom er det viktig å se at noen de kan identifisere seg med, har valgt kjønnsutypiske yrker. Å se at det jobber andre unge jenter og kvinner ved aluminiumsverkene, kan bidra til at jenter i ungdomsskolealder tenker at dette også kan være et yrke for dem.

5 Kvinner ved aluminiumsverkene

Vi har sett at rekruttering av kvinnelige operatører og tekniske funksjonærer ser ut til å være en større utfordring for aluminiumsverkene enn å beholde kvinnelige ansatte i disse stillingene. Både rekruttering og å beholde kvinnelige ansatte forutsetter at aluminiumsverkene er, og oppfattes som, en attraktiv arbeidsplass for kvinner. I dette kapittelet undersøker vi hva som motiverer kvinner til å jobbe ved aluminiumsverkene, hvordan de vurderer arbeidsmiljøet, og hvordan det erfares å være kvinnelig arbeidstaker i et mannsdominert arbeidsmiljø.

Datamaterialet i kapittelet baserer seg på intervjuene med kvinnelige lærlinger, operatører og tekniske funksjonærer.

5.1 Motivasjon – hvorfor velger kvinnene industrien?

Hvorfor har kvinner valgt å gå inn i industrien? Da de første kvinnene begynte å arbeide i produksjonen ved Årdal verk tidlig på 1970-tallet, ble dette delvis forklart med mangel på arbeidskraft. Dette bidro til at verket åpnet seg for kvinnelige arbeidstakere, og kvinner som ønsket og trengte jobb, tok det arbeidet som var tilgjengelig lokalt (Jensen, 1997, 2004). Studier fra Årdal tidlig på 1970-tallet og slutten av 1990-tallet viser at de kvinnelige industriarbeiderne ikke så på seg selv som foregangskvinner når det gjaldt likestilling mellom kjønnene, eller at de hadde et bevisst ønske om å bryte mannsbarrierer. Kvinnene forteller at det var litt tilfeldig at de begynte i produksjonen. Noen ble omplassert fra renhold til produksjonen, og flere viste til at de allerede hadde familie (ektemenn, fedre og sønner) som jobbet ved verket. Dette var viktig for valget deres. Kvinnene la også vekt på at arbeidsmulighetene for kvinner med lite utdanning var begrenset, og at industriarbeidet var godt betalt sammenlignet med typiske kvinneyrker som rengjøring og butikkarbeid (Aga, 1976; Jensen, 1997, 2004). Kvinnene som ble ansatt, ble møtt med en viss motstand fra de mannlige industriarbeiderne. Fysisk arbeid, belastninger og jobber som ble vurdert som for tunge for kvinner, var argumenter som ble brukt mot de kvinnelige produksjonsarbeiderne.

I intervjuene vi har gjennomført i dette prosjektet, er det ulike fortellinger om hvorfor kvinnene valgte å gå inn i industrien. Flere av de unge kvinnene i vårt materiale, skoleelevene og lærlingene, forteller at de har gjort et bevisst valg og ønsket seg til industrien (se også forrige kapittel). Dette er unge kvinner som har tatt kjønns*utypiske* utdanningsvalg og, som vi har sett, til dels trosset råd og anbefalinger fra skolens rådgivere. Disse viser ofte til at de alltid har vært interessert i tekniske og praktiske oppgaver, at de har trivdes med å være blant gutter eller har hatt familie som har oppmuntret dem til å gjøre egne valg.

Blant de «voksne» kvinnene er det flere som forteller at det er litt mer tilfeldig at det ble industriarbeid, men i likhet med pionerkvinnene viser de til at familie med tilknytning til verket har hatt betydning, og at lønn og ordnede arbeidsforhold har vært viktig:

> Det var mye kjentfolk på verket, og det var kjekt. (operatør)

> Industrien fristet, godt betalt, gode ordninger og ordnede arbeidsforhold. (operatør)

> Jeg ble frisør, men gikk over til mekaniske fag, tok læretid og fagbrev. Tenkte jeg måtte inn i et mannsdominert yrke for å få en lønn å leve av. (operatør)

> Jeg hadde ingen planer om å jobbe i Hydro før jeg ble ferievikar. (operatør)

De to siste sitatene viser også at det er andre veier til industrien enn det første utdanningsvalget. Det er flere av dem vi har intervjuet, som forteller at de har begynt på en tradisjonell kvinnedominert utdanning, som frisør eller helsefagarbeider, og så har valgt om. Dette handler om at jobben ikke helt var det de ønsket seg, eller som sitatet over viser til – at lønns- og arbeidsforholdene ikke var gode nok.

Det er også informanter som forteller at de aldri hadde planlagt å jobbe ved aluminiumsverket, men som gjennom å jobbe som ferievikar fikk innblikk i arbeidsoppgaver og ble kjent med arbeidsmiljøet. Det som litt tilfeldig startet med en jobb som ferievikar, endte med at de tok fagbrev:

> Jeg tok studiespesialisering på videregående. Valgte det fordi jeg ikke helt visste hva jeg ville jobbe med. Så fikk jeg jobb som ferievikar ved verket og likte det. Så fikk jeg forlenget jobben og var ringevikar. Jeg fikk lyst til å lære mer og søkte som lærling og tok fagbrevet. (operatør)

Vi har også eksempel på at en litt tilfeldig vei inn endte med en mastergrad:

> Jeg hadde ikke noe mål om hvor jeg skulle jobbe. Startet å studere kjemi som jeg syntes var gøy. Ferdig med bachelor i 2003, men det var dårlig jobbmarked. Hydro trengte folk, og jeg begynte som operatør på skift. Jeg tenkte å jobbe her mens jeg søkte andre jobber, og nå 19 år senere er jeg fortsatt her. (teknisk funksjonær)

Den siste informanten fikk etter hvert en lederstilling. Hun forteller at det var litt tilfeldig at hun etter hvert startet på sivilingeniørstudiet. Samtidig forteller hun at da hun tok valget, var det en kvinnelig sjef som sto på for at det skulle ordne seg med permisjon og stipend – og ut i intervjuet legger hun til: «Jeg tror hun ønsket å ordne litt ekstra for meg fordi jeg var kvinne.» Det er mulig at kvinner litt lettere ser kvinner, og som dette sitatet illustrerer, kan dette være viktig for at noen muligheter åpner seg. I dette synliggjøres også betydningen av å ha kvinner på ulike nivåer i organisasjonen.

Poenget med å vise disse historiene er å vise at det blant kvinnene vi har intervjuet, har vært ulik motivasjon og ulike veier inn i industrijobben. For dem som er usikre og ikke helt vet hva de vil bli når de er 15–16 år, er det viktig at det også finnes andre muligheter for å bli kjent med fag, arbeidsoppgaver og arbeidsmiljø enn akkurat det første utdanningsvalget.

5.2 Det fysiske arbeidsmiljøet

Hovedinntrykket fra intervjuene er at de kvinnelige ansatte trives med arbeidet, og at de mener det passer like godt for kvinner og menn. Her er et knippe sitater som illustrerer dette på ulike måter:

> Arbeidet passer like godt for alle. Det er noen tunge løft, men de fleste kan klare det. Det er mange som kan passe inn, ulike typer. Både stille, flinke piker og de som sier fra. Jeg tror det handler mer om person og mindre om man er dame eller mann. (operatør)

> Arbeidet passer like godt for kvinner og menn. Vi har ikke det fysiske som det var før – det er mer tekniske hjelpemidler. Kjønn har ikke så stor betydning lenger, men interesse er viktig. (operatør)

> Arbeidsoppgavene passer fint for kvinner. Om sommeren får vi inn mange ferievikarer, og jeg vil si at de jentene som kommer, jobber vel så bra som guttene. De er nøye og ærekjærere og gjør en veldig god jobb. (operatør)

Selv om flere av informantene fremhever at arbeidet passer for både kvinner og menn, er det også noen som peker på at det er fysiske krav til yrkesutøvelsen. De legger i intervjuene vekt på at det er noen fysiske utfordringer, og at det fortsatt er tunge tak:

> Det er fysisk tungt arbeid. Er så lett å tro at alt er teknologisk, men det er ikke det. Det er tungt over tid både å løfte og å koste. (operatør)

> Det er tungt arbeid, tunge løft. Det er ikke til å komme bort fra. Han som jeg fikk som fadder på første skift, mente at nå måtte vel han ta alle løftene, men jeg klarte det jo. (operatør)

Dette siste sitatet illustrerer en skepsis fra mannlige kolleger mot at kvinnelige industriarbeidere tilfredsstiller de fysiske kravene til jobben. Dette er kjent fra annen forskning, hvor slike utsagn er blitt tolket som at menn ønsker å tillegge arbeidet mannlige kvaliteter (Vogt, 2016). Men det er viktig å understreke at vi fikk bekrivelsen av et fysisk belastende arbeid fra kvinnelige arbeidstakere, og de fysiske kravene må sies å være definert av arbeidet i seg selv og ikke først og fremst som markering av mannlighet.

En annen kvinnelig arbeider peker også på at det er arbeidsoppgaver som er fysisk krevende, men legger til at det gjelder både for kvinner og menn. Styrke handler ikke om gjennomsnittlige styrkeforskjeller mellom kvinner og menn, det er stor variasjon både mellom kvinner og mellom menn:

> Jeg synes arbeidsoppgavene passer like godt for kvinner og menn. Men noen ting er kanskje så tungt at det er vanskelig, for meg som er litt sped, så er det noe som er tungt, men det gjelder gutter også. (operatør)

Noen er opptatt av at dette også handler om at arbeidet er lite tilrettelagt:

> Det er litt krevende, litt tungt. Men den største utfordringen er at det ikke er helt tilrettelagt for lave personer – som meg. Det er en del som er dårlig tilrettelagt, og da må man be om hjelp. (operatør)

Manglende tilrettelegging knyttes også til en annen side ved den mannsdominerte arbeidsplassen. Dette preger, ifølge dem vi har intervjuet, arbeidsutstyr, garderober og pauserom. Kvinnene la vekt på at ting som arbeidstøy og arbeidsredskaper ikke alltid er tilpasset dem. Under workshopen fremhevet de kvinnelige ansatte at trivsel på arbeidsplassen også handler om at pauserom er ryddige og rene.

5.3 Familie og skiftarbeid

Balansen mellom arbeid og familieliv fremheves i mye forskning som særlig utfordrende for kvinner (se for eksempel Halrynjo & Teigen, 2016, Bråten & Jensen, 2018). Den høye andelen kvinner som jobber deltid, forklares ofte med at det fortsatt er slik at kvinner, sammenlignet med menn, har større ansvar for og bruker mer tid på omsorgsoppgaver. Skiftarbeid vurderes som en ekstrabelastning for kvinner som har ansvar for barn (NOU 2016: 1). Blant våre informanter er det kvinner som opplever at det er krevende å kombinere skiftarbeid med barn og familieliv:

> Jeg ser operatører når de får barn og kommer tilbake og skal jobbe skift, så er det vanskelig. Skiftarbeid er vanskelig å kombinere med barnehagenes åpningstider, pluss å jobbe hver annen helg. (teknisk funksjonær)

Men det er også flere som opplever at skiftarbeid fungerer godt. De legger vekt på at skiftarbeid gir en fleksibilitet som betyr mer tid sammen med barn i friperioder og muligheter for egentid:

> Jeg synes ikke det er krevende å jobbe skift med små barn, vi har friperioder, og da kan jeg levere sent og hente tidlig. […] Jeg har også mere egentid og kan få gjort ting jeg liker mens jeg har fri. (operatør)

Hvordan skiftarbeid og familieliv oppleves, synes å ha sammenheng med ektefelles yrke og innsats i familien – samt den totale familiesituasjonen. Der hvor begge i et par jobber på verket, beskrives det som utfordrende, men at motsatte skift gjør det mulig, selv om man da «møter hverandre i døren». Flere peker på at starttidspunktet for dagskiftet bør tilpasses barnehagens åpningstid, og at det er rom for å finne fleksible løsninger ved behov.

Forutsigbarhet, det at man lengre tid i forveien vet når og hvordan man skal jobbe, fremheves som et gode. Vi vet at deltid er utbredt blant kvinner. Tall fra Statistisk sentralbyrå viser at i 2020 jobbet 37 prosent av kvinnene deltid, og deltidsandelen er særlig høy i helse- og omsorgssektoren. For mange er deltid frivillig eller ønsket – det gjelder særlig for kvinner med lang deltid.[10] Studier viser at kvinner som ønsker å jobbe deltid, begrunner det med at det gir fleksibilitet og mer tid med familie (Abrahamsen, 2002;

[10] https://www.ssb.no/befolkning/likestilling/statistikk/indikatorer-for-kjonnslikestilling-i-kommunene/artikler/likestillingsutfordringer-i-deltidsarbeid-og-utdanningsniva

Ellingsæter, 1989; Ellingsæter & Jensen, 2019). Våre intervjuer tyder på at for noen muliggjør skiftarbeid en slik fleksibilitet. Det kan være en forklaring på at deltid ikke pekes på som noe de kvinnelige ansatte ønsker eller vurderer som en løsning på balansen mellom familie og arbeid. I workshopen ble det pekt på at selv om skiftarbeid har uheldige helsemessige konsekvenser både for menn og kvinner, er fleksibiliteten skiftarbeidet gir, sammen med forutsigbare arbeidsplaner, noe som bør fremsnakkes. Særlig forutsigbarheten i skiftplanene ble fremholdt som en fordel og en kontrast til uforutsigbarheten intervjupersonene opplever at venner og kjente som jobber i helse- og omsorgssektoren, har.

5.4 Graviditet blir en utfordring

Vi har gjennom intervjuene blitt oppmerksomme på at graviditet utgjør en ekstra utfordring ved aluminiumsverkene. På grunn av magnetfelt må kvinnelige ansatte umiddelbart tas ut av produksjonen ved graviditet. Dette gjelder først og fremst de som jobber i elektrolysen. Men ved noen verk har det konsekvenser også for arbeidsoppgaver utenfor selve elektrolysen. Dette innebærer at det for mange av dem som blir gravide, er nødvendig å tilrettelegge for andre arbeidsoppgaver. Ifølge dem vi har intervjuet, er det et mangelfullt system for dette. Flere uttrykker misnøye med oppgavene de har fått, og at det virker tilfeldig og lite planlagt:

> Man har andre arbeidsoppgaver når man er gravid, da er det ut av elektrolysen. Jeg er ikke helt fornøyd med denne ordningen. Jeg har tenkt å ta den kampen om at vi må ha et bedre opplegg for arbeidsoppgaver når man blir gravid. (teknisk funksjonær)

> Jeg kan bare være i ett bygg. Det er et litt rotete opplegg, uklart hvem som er sjefen min, hvem jeg skal si fra til hvis jeg er syk, for eksempel. [...] Med den kjønnspolitikken Hydro har nå, risikerer de at flere blir gravide samtidig – og det har de ikke et opplegg for. (operatør)

Det siste sitatet viser også til at med den politikken Hydro nå har om å bedre kjønnsbalansen og få flere kvinnelige ansatte, vil det å lage et opplegg rundt graviditet være noe som tvinger seg frem.

Også yngre kvinner, som ikke har fått barn, gir uttrykk for at de er litt bekymret for hva som skjer hvis de blir gravide, formulert slik av en lærling:

> Jeg tror det er litt frykt for hva som skjer når de blir gravide. Det er vanskelig å være gravid, for man kan ikke jobbe med de vanlige arbeidsoppgavene. Man får alternative oppgaver. Så jeg tror det er litt i bakhodet at man er redd for å bli gravid. Det er sårbart når man er borte. Det er litt skummelt at man kanskje blir borte mye over ett år.

For enkelte betyr graviditet rett og slett fravær fra arbeidsplassen og svangerskapspenger[11]. Dermed kan fraværet knyttet til graviditet og foreldrepermisjonen for noen føre

[11] **Svangerskapspenger gis til friske gravide kvinner som ikke kan fortsette i jobben mens de er gravide, fordi det kan være skadelig for barnet. For å få svangerskapspenger er det krav om at det ikke er mulig å omplassere eller tilrettelegge på arbeidsplassen.**

til at de er borte i opp mot to år. Flere forteller om lite kontakt med arbeidsplassen i denne perioden. Konkret etterlyses det fra dem vi har intervjuet, alternative arbeidsoppgaver, muligheter for etter- og videreutdanning / kursing og at arbeidsgiver holder kontakten med og deler informasjon med dem som er borte fra arbeidet på grunn av graviditet og foreldrepermisjon.

I intervjuene beskrives det imidlertid også at det er tegn til en ny praksis blant de unge mennene. Det er flere menn som tar ut mer av foreldrepermisjonen, og fedre er også fraværende i forbindelse med barns sykdom:

> Vi ser et skifte. Det var for eksempel en mann som skulle ut i pappapermisjon rett etter at han hadde begynt i jobb. Det fungerte helt fint. Jeg er en tilhenger av lik deling av permisjon – da er det ikke avhengig av om du ansetter kvinne eller mann når det gjelder permisjon. (teknisk funksjonær)

> Unge menn som kommer inn, er blitt mer like unge kvinner. Det er også sånn at menn er borte mer med permisjoner og med syke barn. (teknisk funksjonær)

5.5 Å være kvinne i et mannsdominert arbeidsmiljø

Selv om flere av de kvinnelige informantene er opptatt av at arbeidet passer like godt for kvinner og menn, beskrives det også hvordan den sterke mannsdominansen preger det sosiale arbeidsmiljøet. De kvinnelige ansatte, særlig operatørene, men også kvinner på ledernivå, trekker frem at det kan være en røff omgangstone, at man må tåle det og til en viss grad være med på spøken. Samtidig skal man ikke tåle alt:

> Det er en røff tone, og du skal tåle litt. Ikke nødvendigvis at det har gjort meg noe, men jeg merker at stemningen blir bedre nå som de kjenner meg og vet at de kan tulle og tøyse litt. Men jeg må også være hardhudet – jeg måtte tåle litt og være med på spøken – da blir det god stemning. (teknisk funksjonær)

> Som operatør må du også tåle en spøk, men du skal ikke tåle alt. Jeg tror det er tøffere i produksjonen enn i administrasjonen. (operatør)

I disse sitatene beskrives det at for de kvinnelige ansatte er det nødvendig med en tilpasning til et litt røft arbeidsmiljø. Dette støttes i en studie gjort blant menn i mannsdominerte yrkesfag (Vogt, 2020). Studien undersøker hvordan menn ansatt i håndverkeryrker (tømrer, elektriker) og i industrien vurderer kvinnelige ansatte i sine bransjer og virksomheter. Det er interessant at mennene peker på mye av det samme som våre kvinnelige informanter. Det overordnede bildet er at kvinner blir ønsket velkommen, men de mannlige arbeiderne presiserer at kvinner må forvente å tilpasse seg det fysiske og sosiale arbeidsmiljøet «slik som å tåle tøff sjargong og tunge kroppslige belastninger» (Vogt, 2020, s. 234). De sosiale kravene kvinnene må forvente å tilpasse seg, handler i stor grad om å tåle de tøffe sidene ved arbeidsmiljøet, spøken og sjargongen.

Det sosiale arbeidsmiljøet som disse mannlige arbeiderne beskriver, kan bidra til forståelse av hvorfor kvinnene vi har intervjuet, gir uttrykk for at det er fint med flere kvinner

på samme skift. De peker nettopp på at det å være flere kvinner på samme skift gjør noe med omgangsformen og tonen. Det å spre de kvinnelige ansatte utover på skiftene, i troen på at det vil endre arbeidsmiljøet, vurderes ikke som en god løsning. Dette bidrar til at flere skift får en kvinne, men det gir ikke de kvinnelige ansatte en opplevelse av å være flere. Dette er velkjent fra annen forskning på kvinner i mannsdominerte virksomheter samt fra forskning om kvinner og ledelse (Alvesson & Billing, 2009; Kanter, 1977). I denne forskningen bruker man begrepet «kritisk masse» (Kanter, 1977). Dette viser til at man må over en viss mengde eller et antall før det oppleves som naturlig å være kvinnelig ansatt. I våre intervjuer ser vi at kvinner trives med kvinner, samtidig ønsker de ikke kvinnedominerte skift. Kjønnsblanding fremheves som et gode. Det gjør også aldersblanding:

> Jeg liker best når det er litt blandet lag, ikke for mye av den ene eller andre. Jeg har prøvd ytterkanten og tenker at det er best med blandet lag. (operatør)

> Jeg tror miks av kvinner og menn er det beste – tror ikke rene kjønnsmiljøer er sunt noen steder. Der det bare er kvinner, er det greit å dempe kakleriet litt. (operatør)

> Da jeg begynte, var det 6–7 karer, den yngste var 50. Det var begrenset hvor mye ei jente på 19 interesser seg for vedhogst, moped og bil. […] Kunne vært fint med andre kvinner, men ikke minst menn som var litt yngre. (operatør)

Et kjønns- og aldersblandet arbeidsmiljø antas å bidra til en større bredde i interesser blant de ansatte, at samtaletemaene blir mer varierte, og at det sosiale miljøet blir mer mangfoldig. Kvinnelige ansatte påpeker at det har vært en endring i arbeidsmiljøet, og at yngre menn har en litt annen tone. En av de kvinnelige operatørene viser – helt i tråd med den tidligere omtalte forskningen om unge menn – at også menn ønsker en annen tone:

> Menn ønsker også kvinner inn i lunsjbrakka, blir en litt bedre samtale og arbeidsmiljø da.

Det er verdt å merke seg at også kvinnelige elever og lærlinger påpeker at det kan ta tid å tilpasse seg et mannsdominert miljø, og at tonen kan oppleves røff i starten. Men lærlingene som påpeker dette, understreker samtidig at negative holdninger knyttet til det at de er kvinner, alltid gjelder andre skift og ikke deres eget. Intervjuene med elevene viser at både generasjon og alder kan ha mye å si. Eldre menn beskrives som å ha en annen oppfatning av hva det vil si å være kvinne i industrien, enn det unge gutter har. Samtidig blir de unge guttene påvirket av de eldre. To elever reflekterer rundt dette:

> Kanskje noen på et annet skift ikke lar deg gjøre ting, fordi de gjør det bedre. Fordommer. Og henter en mann som står langt unna fremfor å spørre deg som står rett der. (kvinnelig elev)

> Når man blir vant til at begge kjønn jobber i et yrke, så blir det naturlig. Det er mennene i industrien som henger litt bak, tror ikke det er mange på vår alder som bryr seg om det. (mannlig elev)

> Men det er vanskelig hvis du kommer på nytt skift, og er på nytt skift, og kan treffe unge gutter som har blitt formet av det kvinnesynet. Unge gutter blir påvirket av 50-åringer som har det synet. (kvinnelig elev)

En annen side ved det mannsdominerte miljøet er at det gjør de kvinnelige ansatte ekstra synlige. En slik synlighet kan oppleves både som positiv og negativ. Det beskrives som positivt at man opplever hyggelig oppmerksomhet. Lærlinger forteller at de blir tatt godt imot og får mye støtte fra de eldre mannlige kollegaene. På den andre siden kan det å være kvinne bidra til at man bli synlig først og fremst som kjønn og ikke som individ og arbeidstaker. Dette kan føre til at det er nødvendig å bevise at man er god nok som arbeidstaker (se Thun, 2018). Noen av våre informanter viser til at den vurderingen som gjøres av deres innsats, eksplisitt relateres til kjønn. Standarden settes av menn, og det er mot denne mannlig satte standarden kvinner vurderes:

> Jeg fikk høre at jeg var flink til å kjøre – til å være kvinne. Da måtte jeg spørre opp igjen – flink fordi jeg er kvinne, eller bare flink? Da sa han at jo, du er flink. Men det sitter litt inne hos mannfolka å innrømme at vi er flinke. Ser at det er en liten endring her, de unge ser det mer naturlig at kvinner jobber her og gjør samme jobb som menn. (operatør)

Synligheten man får som en av få kvinner, blir i vårt materiale særlig trukket frem av unge kvinnelige ledere. De er ikke bare synlige i kraft av å være kvinner, men også i kraft av at de er unge ledere. Det å skulle lede eldre menn, som har jobbet i virksomheten lenge, oppleves som utfordrende. Respekt er langt fra gitt:

> Medarbeiderne er menn 50 pluss. Det jeg merket, var at jeg, en dame og ung, kom og skulle bestemme. Da hørte jeg: «Hva tror du du er?» (teknisk funksjonær)

Vi har gjennom intervjuene også erfart at det kan være utfordrende for den enkelte kvinnelige ansatte dersom det å være kvinne oppleves som et konkurransefortrinn ved ansettelser. Kvinnene vi har intervjuet, og deltakerne i workshopen, er opptatt av at de ønsker å bli ansatt på grunnlag av kvalifikasjoner og ikke fordi de er kvinner. Dette er et tema som skaper diskusjon. Denne diskusjonen handler, slik vi tolker det, om at selv om det på bedriftsnivå er et ønske om flere kvinnelige ansatte og det argumenteres for det på et overordnet nivå (for å få bedre beslutninger og et bedre arbeidsmiljø), så kan det oppleves belastende for den enkelte kvinnelige ansatte dersom det fester seg et inntrykk av at hun har fått jobben *fordi* hun er kvinne. En tolkning av dette er at kjønn er legitimt å tematisere på gruppenivå, men at det er mer komplisert knyttet til individer og i konkrete ansettelsesprosesser. Det indikerer også at det er viktig at ønsket om bedre kjønnsbalanse og hvordan man kan oppfylle denne ambisjonen, ikke rokker ved de faglige kvalifikasjonene.

5.6 Oppsummering

I dette kapittelet har vi undersøkt erfaringer med å være kvinne ved aluminiumsverkene. Det overordnede bildet er at kvinnene trives og mener at arbeidet passer like godt for kvinner som menn. Det er noen fysiske arbeidsoppgaver som kan være tunge for kvinner å utføre, men for et samlet skift er det ikke noe problem. Det var også flere av dem vi intervjuet, som fremhevet at når det gjelder fysisk styrke, handler det ikke nødvendigvis om kjønn – det er også forskjeller mellom kvinner og mellom menn. Samtidig er det å tåle tungt arbeid knyttet til en maskulin norm, en maskulin standard i virksomheten. Å som kvinne kunne bevise at man lever opp til denne standarden, oppleves som et pluss – og kanskje som nødvendig for å bli godtatt som likestilt med mennene?

Det kommer i intervjuene frem at kvinnene til en viss grad tilpasser seg det mannsdominerte arbeidsmiljøet. Det handler om de sosiale kravene til sjargongen og omgangstonen. Men det handler også om praktiske sider ved arbeidet, som at det er utfordrende hvis de blir gravide. Gravide må ut av produksjonen umiddelbart, og tilretteleggingen for alternative arbeidsoppgaver beskrives som mangelfull. Det kan være utfordrende å balansere skiftarbeid og familieliv. Barnehagens åpningstider passer ikke nødvendigvis med skiftets arbeidstid. Arbeidstøy og redskaper er ikke tilpasset kvinner. I sum fremstår den mannlige industriarbeideren som normalarbeidstakeren, den ideelle arbeidstakeren, mens kvinnene må tilpasse seg de fysiske kravene og den sosiale omgangsformen. Samtidig viser kvinnene vi har intervjuet, at kvinner mestrer kravene, og de gir uttrykk for at de trives med arbeidet. De som har vært ansatt lenge, er opptatt av å formidle at det skjer endringer: Yngre menn har en annen praksis når det gjelder familieliv, og en annen omgangstone.

6 Kjønnsbalanse i lederstillinger

Vi har sett at aluminiumsverkene er mannsdominerte arbeidsplasser der om lag 80 prosent av de ansatte er menn. Med en så sterk mannsdominans blant de ansatte vil en slik dominans, i den grad det rekrutteres til lederstillinger blant de ansatte, også gjenfinnes på ledernivå. I dette kapittelet undersøker vi først og fremst rekruttering til operative ledere med personalansvar, som enhetsleder og områdeleder innenfor drift. Enhetsleder er nivået under verkssjef, de inngår i ledergruppen og rapporterer direkte til verkssjefen. For enhetsleder i produksjonen vil det typisk være krav om ingeniørutdanning, i noen tilfeller kan dette kompenseres med lang erfaring. Nivået under enhetsleder er områdeleder, disse rekrutteres i større grad blant operatører. Noen har ingeniørbakgrunn, men mange vil ha fagbrev som høyeste utdanning. Både enhetsleder og områdeleder har personalansvar. Utover disse er det andre lederstillinger som er faglige, men uten personalansvar. Under disse stillingsnivåene er det handlingsansvarlige, som er operatører med ansvar for å lede og fordele arbeidsoppgaver på skiftet.

Datamaterialet i dette kapittelet baserer seg på intervjuer med verkssjefer, enhetsledere, områdeledere, fagledere og handlingsansvarlige ved de fem verkene. Vi har intervjuet både kvinner og menn.

6.1 Hvorfor er det få kvinnelige ledere?

Det er mye forskning både nasjonalt og internasjonalt som omhandler kvinner og ledelse. Et sentralt tema har vært å undersøke hvorfor andelen kvinnelige topplederе har vært og fortsatt er lav (se for eksempel Acker, 1990; Halrynjo et al., 2015, 2022; Kanter, 1977; Richardsen & Traavik, 2019). Forskningen har konsentrert seg om ulike nivåer: På individnivå rettes oppmerksomheten mot kvinners personlige egenskaper, motivasjon, valg og handlinger. På organisasjonsnivå vektlegges kultur og struktur i organisasjonen og arbeidsgivers holdninger og handlinger. På samfunnsnivå undersøkes gjerne hvordan gjeldende forestillinger om hvordan typiske egenskaper ved kvinner og menn bidrar til å opprettholde kjønnsskjevheter i lederposisjoner.

Vi finner alle disse forklaringene i intervjuene vi har gjennomført. Informantene mener at den lave andelen kvinnelige ledere dels skyldes kvinners preferanser og valg, og dels skyldes krevende lederstillinger. Vi finner også at forklaringene varierer med hvilken posisjon man ser dette fra. Verkssjefer og enhetsledere, både kvinnelige og mannlige, peker på at det er få aktuelle kvinner, og at det kan være vanskelig å få kvinner til å søke på lederstillinger, noe som knyttes til forsiktighet og mangel på motivasjon:

> Det er få kvinnelig områdeledere fordi det er få kvinnelige operatører. Vi prøver å få kvinner med, dra de inn i det, men det er tungt når de ikke er motivert og det står supermotiverte menn rundt. (verkssjef)

> Det er en utfordring å løfte kvinner opp et nivå, det er vanskeligere med kvinner enn menn. Vi har ansatt unge kvinnelige operatører, men å løfte dem videre opp, da er-de erfaringsmessig litt reddere eller forsiktigere med å påta seg ansvar. (enhetsleder)

> Vi har vært bevisste på det, ønsket oss kvinner, men du må ha kandidatene. Det handler om det. (verkssjef)

Flere kvinnelige handlingsansvarlige, områdeledere og fagledere etterlyser et system som gjør dem klare til å ta neste steg, en karriereplan:

> Da områdelederstillingen ble ledig, søkte jeg, men det var ingen som oppfordret meg, hvis jeg skal si noe, så er det vel at jeg har trålt min vei på egen hånd. Jeg har lyst til å videreutvikle meg og vise at jeg er interessert i det, men det er litt uklart hva som skal til, ingen løp for det. (områdeleder)

> Det mangler litt på dette med å ta vare på folk, vise at man gjør det, om mål og om hva som kan være veien videre. Jeg tenker at det er viktig å vise interesse og gi uttrykk for at man ønsker å beholde og utvikle, det betyr kanskje litt mer for kvinner enn menn. (områdeleder)

> Jeg liker lederrollen godt, og jeg kan nok tenke meg å stige. Men jeg er litt usikker på om jeg passer, og hvor trygg jeg er. Hvis jeg hadde fått litt kursing og utdanning, da kunne jeg tenkt meg det. (områdeleder)

Det er flere på lavere stillingsnivåer som er inne på at karriereveiene er for utydelige og tilfeldige, og etterlyser systematikk i å utvikle dem til mulige ledere. Informantene på dette nivået trekker også frem betydningen av å få de riktige og synlige arbeidsoppgavene: «det vil si de oppgaven som blir lagt merke til, og som bidrar til at du kan bli sett som et ledertalent» (fagleder). En enhetsleder er inne på det samme og sier at for å rekruttere flere kvinnelige ledere er det nødvendig å gi «kvinnene relevante oppgaver, synliggjøre og vise dem frem».

6.2 Utvikle ledere – karriereplanlegging

Flere gir uttrykk for at de ønsker å klatre videre i stillingshierarkiet, men at det da må være en plan fra virksomhetens side:

> Det er noe jeg etterspør. Vi mangler en kultur for utvikling. På medarbeidersamtalen hvor det kunne vært tatt opp, så blir det ikke. Det er mye som handler om å yte på jobben her og nå. (fagleder)

Samtidig påpeker de som har lederstillinger på høyere nivå, at det jobbes systematisk med talentutvikling, og at dette arbeidet er strukturert i Hydro. De viser til at det er planer for å utvikle ledere og for å sikre at det er etterfølgere. Men de beskriver også at man ikke alltid har tiden og ressursene som kreves:

> Det er et løp for å utvikle ledere, men det er ofte tiden det skorter på. Det som er utfordrende, er at kapasiteten til å følge opp er begrenset. Det gjelder både for verkssjef og enhetssjef. Som organisasjon har vi ikke kapasitet nok til å følge opp nye på en god

måte. Konsekvensen av at vi ikke får gjort det, er ikke bra. Men det er et veldig høyt tempo, og vi er ikke bemannet nok for det. (verkssjef)

Flere av lederne høyt oppe i stillingshierarkiet forteller at de er opptatt av å finne kvinnelige kandidater når de rekrutterer, men at det ikke alltid er lett. Det er en fortelling om at kvinner vegrer seg litt mer enn menn, og at kvinnene gjerne vil være sikre på at de mestrer oppgavene før de får dem. Dette er til forskjell fra menn, som beskrives å ha en egen selvtillit:

Så dytter vi litt på noen når vi rekrutterer. Jentene må lokkes litt mer. Menn har en egen selvtillit, jenter tør ikke. Jeg prøver å si at det er ikke så farlig. Men det er viktig å forberede dem og sørge for at de lykkes. Kvinner er engstelige for å feile. Det blir synlig fordi det er få. (verkssjef)

Kvinnene på lavere ledernivå (områdeleder, fagleder og handlingsansvarlig) er opptatt av at noen har sett potensialet deres. Flere forteller at de ikke så på seg selv som aktuelle til stillingen før noen pekte på dem. De viser til betydningen av å bli sett av noen høyere i hierarkiet og at veien til en lederstilling ofte har begynt med en forespørsel:

Jeg fikk forespørsel om å bli handlingsansvarlig på skiftet. Det var uventet, jeg ble oppmuntret og opplevde at jeg fikk tillit. (områdeleder)

Lederen min er bra. Han har sett meg, sett at jeg alltid har villet lære, og at jeg ikke har vært redd for å ta opp ting. (områdeleder)

En av verkssjefene peker da også på at det å spørre aktuelle kvinnelige kandidater kan være en vei for å frem kvinnelige ledere. Å spørre er en måte å synliggjøre for de det gjelder, at de anses som aktuelle for en lederstilling:

Vi er opptatt av å finne kvinner. Det vi prøver på, er å få dem inn i prosessen. Hvis vi, når det er en ledig stilling, spør dem, viser vi at de kan være aktuelle. Så er de kanskje ikke klare eller den rette i den omgangen, men da modnes tanken, så blir de klare til å ta neste skritt. Det er å bygge ledere. (verkssjef)

Noen er opptatt av på hvilket nivå man skal se etter kvinnelige kandidater, og fremhever handlingsansvarlige som et nivå hvor det bør være mulig å rekruttere flere kvinner. Dette er stillinger uten personalansvar, hvor oppgaven er å lede skiftet og fordele arbeidsoppgavene i teamet. Det er mer ansvar, men uten at arbeidsoppgavene er helt annerledes enn de man har som operatør. Samtidig er det en posisjon hvor man blir synlig, og som kan være et første skritt på veien til å bli for eksempel områdeleder. Flere områdeledere rekrutteres blant operatørene, og de fleste mener at det er mulig å rekruttere flere kvinner til disse posisjonene:

Handlingsansvarlig, leder av teamet, der ønsker vi å ha kvinner. Der ber jeg områdelederne om å se etter aktuelle kvinner. Vi skal bygge karriere for unge kvinner. Hydro er opptatt av det, men rekrutteringen må vi gjøre på verket. (enhetsleder)

Denne enhetslederen gir uttrykk for at det er et ønske om å rekruttere kvinner til lederstillinger, og at dette er noe man vet at Hydro ønsker, men peker samtidig på at rekrutteringen gjøres på det enkelte verket. Flere av intervjuene synliggjør at det lokalt kan være ulike utfordringer som gjør det krevende å rekruttere kvinner. Ved ett verk peker de på at det er konkurranse om områdelederstillingene, og at det er vanskeligere for kvinner, som ofte er yngre og har kortere ansiennitet, å konkurrere mot eldre og mer erfarne mannlige kolleger. Ved et annet verk vises det til at de har stabil arbeidskraft og liten utskifting blant områdeledere og enhetsledere. Et tredje verk tegner et annet bilde, her beskriver de at det er en utfordring å beholde de unge lederne, det gjelder både kvinner og menn:

> Vi tar inn unge og setter dem i et trainee-løp, og så hopper de av etter noen år fordi de flytter. Vi er ikke verdens navle, og om de ikke har tilhørighet her, så flytter de når de får seg ektefelle eller samboer. Uansett kjønn så er det vanskelig å holde på kompetanse, i løpet av tre–fire år er det en avskalling. (verkssjef)

Dette illustrerer at verkene står i ulike situasjoner både når ledere skal rekrutteres, og når de skal motiveres til å bli. Det ser likevel ut til at det vurderes som krevende å rekruttere kvinner til lederposisjoner, enten det er fordi stabilitet gjør at det sjelden blir lederstillinger ledig, eller fordi unge potensielle ledere flytter. Denne siste utfordringen gjelder ifølge sitatet over både kvinner og menn, men fordi det i utgangspunktet er færre kvinner, vil det være vanskeligere å erstatte dem med kvinner.

6.3 Krevende stillinger

Enhetslederstillingene, særlig i elektrolyse og støperi, blir i intervjuene omtalt som krevende stillinger. De beskrives som stillinger med et høyt arbeidspress og komplekse arbeidsoppgaver. En verkssjef beskriver stillinger som krever både fagkunnskap og menneskekunnskap:

> Elektrolysesjef og støperisjef, dette er tunge jobber med stort ansvar og veldig komplekst […]. Du må forstå kompleksiteten, det krever intellektuelle hestekrefter, motivasjon, selvsagt, så er det viktig med erfaring. Det er en fordel å kunne elektrolyse, kunne behandle folk, tydelighet og kunne fungere som en mellommenneskelig leder. Det er komplekst og krevende. (verkssjef)

Andre vektlegger at disse stillingene krever både praktisk erfaring og analytisk evne. Selv om det ikke er et krav om ingeniørutdanning, er det en fordel å kjenne prosessene og ha erfaring fra industri. Det er få kvinnelige enhetsledere innenfor disse områdene. De vi har intervjuet, vektlegger at kvinner er litt mer usikre på egen kompetanse enn menn, og kanskje også mer engstelige for å gjøre feil:

> Jeg tror ikke man skal pushe folk inn i enhetslederstillinger, de skal vite hva de gjør. Jeg tror menn tør litt mer, de tar sjanser, må ikke kunne alt før de sier ja. Kvinner vil kunne det før de sier ja. (verkssjef)

> Jeg tror det er mer krevende for kvinner. De er pliktoppfyllende, de leverer på tid, men så er de kanskje litt redde for å tørre å feile, men det er utfordrende også, kvinner som feiler, blir veldig synlige. (enhetsleder)

De vi intervjuet, er opptatt av at kvinner vegrer seg, noe som kan skyldes at de ikke tør, men som sitatet over illustrerer, også kan handle om synlighet. Det at det er få kvinner i slike stillinger, gjør dem ekstra synlige. Både kvinnelige og mannlige ledere uttrykker en ambivalens: Alle ønsker flere kvinnelige ledere og oppfatter at det er bra, både for arbeidsmiljøet og fordi kvinner er faglig dyktige. Samtidig manes det til forsiktighet med å pushe folk som egentlig ikke vil, og kvinnelige ledere ønsker heller ikke å bli rekruttert til en lederjobb fordi de er kvinner, de ønsker å verdsettes for sin faglighet:

> Vi må passe på å ikke overforbruke kvinnene våre. Det er en balanse her, det siste du vil, er å få en stilling fordi du er kvinne. Hvis du alltid må representere fordi du er kvinne, da blir du veldig synlig som kvinne, og jeg tror ikke det er så bra. (enhetsleder)

To kvinnelige ledere formulerer det slik:

> Jeg skal innrømme at jeg lurte på hvorfor de spurte meg. Jeg har tenkt på om det er fordi jeg er kvinne, men ingen rundt meg har antydet det, så jeg har slått det fra meg. (enhetsleder)

> Da jeg fikk jeg høre at jeg fikk stillingen fordi jeg var kvinne, og som jeg forsto det, annet enn at jeg var kvinne, var jeg ubrukelig. Det var tøft. (områdeleder)

Det oppleves belastende å bli «merket» som kvinnelig leder. De to informantene, den første indirekte og den andre direkte, er inne på at det å bli rekruttert som kvinne er en indikasjon på at du egentlig mangler de faglige kvalifikasjonene. Du får jobben som kvinne, ikke som faglig sterk. Det kan dermed se ut til at opplevelsene er at dersom kjønn gjøres til tema i rekrutteringsprosesser, får fagligheten mindre tyngde. Synlighet som kvinne i mannsdominerte organisasjoner har vært tema i mange organisasjonsstudier, og det er blant annet pekt på at det kan være belastende å bli et symbol for kategorien «kvinne» og ikke først og fremst bli betraktet ut fra individuelle egenskaper og kvalifikasjoner (se for eksempel Kanter, 1977; Thun, 2018).

6.4 Lederstillinger og familieliv

Ledere vi har intervjuet på alle nivåer, er opptatt av balansen mellom arbeid og familie. Særlig stillingen som enhetsleder blir, som vi har sett, beskrevet som krevende. Kravet om bestandig å være tilgjengelig er utfordrende å kombinere med familieliv:

> Enhetsleder er på jobb 24/7 hver dag hele året. Produksjonen stopper aldri. Det kan gjøre at noen kvinner velger det bort. Jeg ser ikke bort fra at kvinner velger det bort av familiehensyn. (verkssjef)

> Enhetssjef kunne jeg tenke meg, men ikke i elektrolysen. Enhetssjefen i elektrolysen er alltid, alltid på. Jeg vil ha et skille mellom jobb og fritid. (områdeleder)

Der verkssjefen er opptatt av at familie *kan* være et argument blant kvinner for ikke å ta på seg stillinger der det forventes å alltid være tilgjengelig, bekrefter den kvinnelige områdelederen ønsket om skillet mellom jobb og fritid. Hun nevner ikke familie i denne sammenhengen, men ønsket om å ikke måtte være tilgjengelig døgnet rundt illustreres tydelig. Verkssjefen knytter det å ta familiehensyn eksplisitt til kvinner. En større studie av kjønnsbalansen i toppen av norsk næringsliv viser at lang arbeidstid er utbredt blant ledere med resultatansvar (Halrynjo et al., 2022). Studien viser også at det oftest er menn som har slike stillinger. Samtidig kommer det frem at de som jobber mest, det gjelder både kvinner og menn, også svarer at de jobber mer enn de ønsker. Forklaringene på at det er nødvendig med lang arbeidstid, handler om at arbeidsoppgavene og tidsfrister krever det, og at det er slik bransjen *er*. Et betimelig spørsmål er om slike lederstillinger må være krevende på måter som opphever skillet mellom arbeidstid og fritid. Sunagic og Traavik (2020) viser i en studie av kvinnelige topplederes forklaring på manglende likestilling i næringslivet til at: «topplederjobber beskrives som grådige jobber som krever alt for mye» (s. 87). Grådighet knyttes da til hva som kreves av tid, og at det virker umulig å balansere jobb og familieliv på grunn av store arbeidsmengder. De kvinnelige topplederne reflekterer over kravene som stilles, og stiller spørsmål ved om det *må* være slik, eller om det er mulig å skape en topplederrolle som er mer familievennlig. Problematiseringer av hva som bør kreves av en toppleder, og om det går an å gjøre stillingene mer tilpasset familieliv, gjøres i studien til Sunagic og Traavik av kvinnelige toppledere, noe som kan tolkes som at det kan skje endringer når kvinner kommer inn i toppledelse.

Våre kvinnelige informanter på verkssjef- og enhetsledernivå beskriver utfordringer med å kombinere lederstillinger med familieliv, særlig med små barn:

> Alder på barna har mye å si, det hadde vært vanskeligere om barna var små, nå er de mer selvgående. Jeg er bevisst på at det skal være plass til familielivet, men jeg vil også holde meg oppdatert. Man må prioritere på en litt annen måte, og det krever en større likestilling hjemme, det gjør det.

> Og så er det sånn at familie og hjem tar større plass hos kvinner. Det var ikke sånn for meg, mannen min og jeg delte likt på permisjonene.

> Du må velge bort noe. Alt trenger ikke å være på stell, hvordan det ser ut hjemme, må du slappe av på. […] Du må ha en arbeidsdeling i heimen hvis du skal ha lederansvar.

Å være kvinnelig leder og kombinere lederjobben med familieliv forutsetter et likestilt hjemmeliv. Det kreves en partner som er villig til å dele på, ofte gjøre mest, av oppgaver knyttet til hushold og familie. Dette må tolkes i lys av en situasjon hvor det, selv om et likestilt arbeids- og familieliv har vært et mål for norsk likestillingspolitikk i flere tiår, fortsatt er slik at kvinner tar et større ansvar for omsorgsoppgaver enn menn. Dermed er det også enklere for menn med barn enn for kvinner med barn å imøtekomme tilgjengelighetskrav som følger med høyt stillingsnivå og resultatansvar. Halrynjo et al. (2022) viser til at til tross for idealene om likestilt arbeid og familietilpasninger har kvinner og menn ulike betingelser for å gjøre karriere. Deres studie viser at mens mannlige ledere

med barn oftere har en partner som jobber mindre enn dem og tar et større ansvar for omsorgs- og husarbeid enn de selv gjør, har de kvinnelige lederne med barn i beste fall en arbeidsdeling hjemme hvor de deler ansvar og arbeidsoppgaver likt. Kvinnelige ledere med barn ser dermed ut til å være i en tøffere skvis mellom jobb og familie enn mannlige ledere. Da blir det også viktig for dem som har / har hatt partnere som har tatt mye ansvar hjemme, å understreke at de har hatt det. De har rett og slett hatt betingelser som kvinner flest ikke har.

I våre intervjuer er imidlertid også mannlige ledere opptatt av balansen mellom familie og arbeidsliv. En sier eksplisitt at mannlige ledere har et ansvar for familielivet, og at det er forventet at også de skal ta permisjon:

> Jeg har hele veien vært bestemt på at jeg ønsker karriere, og jeg har sagt ja, men også vært veldig tydelig på at jeg vil ha et familieliv. Hjem til middag, så kan jeg ta en runde om kvelden. Jeg er også veldig tydelig på at menn har et ansvar for familielivet, at de skal ta permisjon. Jeg jubler ikke for folk som jobber mye eller skryter av stor arbeidskapasitet. (verkssjef)

En annen leder på lavere nivå viser til at han har satt sin karriere litt på vent på grunn av små barn, og legger til at familie og barn ikke er noe bare kvinner har. Lederstillinger som krever lang arbeidstid og har høyt arbeidspress, fremstår ikke som familievennlige. Selv om det ser ut til at dette rammer kvinnelige ledere i større grad enn mannlige, viser intervjuene at også mannlige ledere har familie og reflekterer over belastningen for familien som helhet. Lederjobber som ikke legger til rette for å kombinere jobb og familie, kan dermed bidra til å ekskludere ellers motiverte medarbeidere av begge kjønn.

6.5 Hvorfor slutter kvinnelige ledere?

Vårt datamateriale gir ikke svar på om det er slik at kvinnelige ledere blir i stillingene kortere enn mannlige ledere. Vi har intervjuet noen kvinnelige ledere i Hydro som har sluttet, for å få en større forståelse av hva som ligger bak beslutningene. Intervjuene viser at bildet er sammensatt, og det er vanskelig å identifisere én enkelt årsak på tvers av disse intervjuene. Begrunnelsene handler om personlige erfaringer og vurderinger, men også om arbeidssituasjon. Summen av arbeidspress og balansen mellom arbeid, familie og privatliv blir trukket frem som krevende: «Det var balansen mellom jobb og livet ellers som ble for krevende.»

Vi har sett at lederstillingene på øverste nivå er krevende. Enhetslederstillingene krever en tilgjengelighet som ikke er særlig familievennlig. I intervjuene beskrives det hvordan arbeidsoppgavene stiller krav som kolliderer med kravene fra et vanlig familieliv. På direkte spørsmål om det må være slik, er det ingen av de vi har intervjuet, som ser andre muligheter. Men det er grunn til å anta at en slik arbeidskultur kan bidra til at motiverte medarbeidere, både kvinner og menn, velger bort denne typen lederstillinger.

Selv om de fleste vi har intervjuet, mener at arbeidsmiljøet ved verkene er godt, er det flere av de kvinnelige informantene som peker på kulturelle utfordringer. Det gjelder både kvinnelige ledere som har sluttet, og de som fortsatt er i lederstillinger ved verkene. Kvinnene trekker frem at det er en sjargong og tone som kan gjøre det krevende å

være kvinnelig leder, og at mannsdominansen bidrar til et arbeidsmiljø og en kultur som kvinner kan oppleve som ekskluderende:

> Jeg opplever det ikke som krevende, men det har vært noen litt rare episoder. For eksempel at de kaller meg vennen, eller lille venn, hei lille venn kan de si. Det hadde de ikke gjort med en mann. Blunker til meg når jeg kommer inn, det er jo litt rart, jeg er jo leder. Jeg ga beskjed. (områdeleder)

> Kulturen er krevende. Du blir tatt godt imot, men du skal tåle grovt snakk og humor. Derfor er det fint med flere kvinner, og i den rollen jeg har nå, kan jeg ta tak i den kulturen. (områdeleder)

Det første sitatet illustrerer hvordan en kvinnelig leder opplever å bli gjort mindre enn hun er. Noen av kvinnene opplever også at det krever litt mer av dem for å få den respekten som mannlige ledere får mer naturlig. Det andre sitatet viser til en omgangstone preget av det noen av kvinnene vi har intervjuet, omtaler som en «guttastemning». Det er flere av de kvinnelige informantene som beskriver dette, men også fremholder at det gjelder å si fra eller slå tilbake. Noen av kvinnene stiller imidlertid spørsmål om det må være slik, formulert slik av en kvinnelig områdeleder:

> Vi har snakket litt om det, at kvinnene på øverste nivå er kvinner med bein i nesa, men må vi være det? Må vi tilpasse oss, eller kan organisasjonen tilpasse seg oss? (områdeleder)

6.6 Hvorfor er det viktig med kvinnelige ledere?

Hydro ønsker, i likhet med mange virksomheter i norsk næringsliv, å få bedre kjønnsbalanse blant sine ledere. Det er flere grunner til at virksomheter er opptatt av dette. For det første handler det om å være en moderne virksomhet i samsvar med dominerende normer i samfunnet om likestilling mellom kvinner og menn. I politikk og offentlig debatt uttrykkes tydelige forventninger om at det skal være like muligheter for å oppnå lederposisjoner i arbeidslivet uavhengig av kjønn, men også forventninger om en mer kjønnsrettferdig fordeling av lønnsinntekter og kapital. For det andre handler det om å utvide rekrutteringsgrunnlaget til virksomheten. Talent og evner er jevnt fordelt i befolkningen, og å rekruttere blant både kvinner og menn vil gi flere hoder å velge mellom. Dette er argumenter som også gjør seg gjeldende i vårt intervjumateriale. Men informantene trekker også frem at kvinnelige ledere vurderes som bra uten at det alltid er så lett å peke konkret på hvorfor, en kvinne formulerer det slik:

> Vi har en kvinnelig verkssjef. Om det betyr noe? Jeg har lyst til å si nei, men det gjør jo det. Vet ikke om jeg helt klarer å sett ord på det. Jeg har vært ved verket i mange år, og jeg tenker at det er litt enklere for menn å få anerkjennelse enn kvinner. Damer sier ikke så mye bare for å si noe, men det gjør menn. Det er litt hemmende med alle mennene, derfor kan det være positivt med en dame på toppen. Jeg tror det betyr noe. (fagleder)

Andre er tydelige på at deres erfaringer som kvinne i et mannsdominert arbeidsmiljø gjør en forskjell når de får lederposisjoner:

> Erfaringen fra da jeg startet, tar jeg med meg. Det å være kvinne og kjenne til det er en viktig erfaring i møte med nye kvinner som skal inn. Jeg har nettopp intervjuet en kvinnelig lærling. Og jeg tenker på hvordan hun skal ha det, jeg vil at hun skal være komfortabel på jobb. (områdeleder)

> Jeg opplever ikke at det er krevende å lede menn, det har noen fordeler også, men jeg føler litt at jeg må jobbe for å få den respekten som kanskje menn får lettere. Blant områdelederne er vi flere kvinner. Det er fint. Vi ser litt forskjellige ting, menn og kvinner, fordi vi er litt ulike. Derfor er det også fint å være flere kvinner. Vi deler ståsted, og det er litt flere å spille på. (områdeleder)

Den første av disse områdelederne viser indirekte til at hun er opptatt av at det i virksomheten skal være en kultur som gjør også kvinnelige læringer komfortable, mens den andre viser til opplevelsen av å være flere kvinner og at det er noe som oppleves som positivt. Det er flere av informantene som viser til det. Dette kan handle om synlighet. Som vi har pekt på, blir man veldig synlig som den eneste av sitt kjønn. Men slik vi tolker intervjumaterialet, er også kvinnene opptatt av å bidra til et arbeidsmiljø og en kultur som blir mer inkluderende for kvinner. Utfordringer knyttet til dette fremstår som noe særlig kvinner ser og erfarer, altså er det enklere å endre når de blir flere kvinner.

6.7 Oppsummering

I dette kapittelet har vi undersøkt kjønnsbalansen på ledernivå ved aluminiumsverkene. Vi har sett på hvorfor det er få kvinnelige ledere på de øverste operative nivåene, og hva som kan bidra til å rekruttere flere kvinnelige ledere. Sett fra de øverste ledernivåene beskrives utfordringene med å få flere kvinnelige ledere med en svak rekrutteringsbase og at kvinner vegrer seg mer enn menn. Kvinnene på lavere ledernivå etterlyser en mer systematisk oppfølging, hvor det å bli sett, å bli vist tillit og betraktes som kompetente talenter er sentralt.

Hydro har rekrutteringsprogram og planer, men det er ut fra våre intervjuer mulig å stille spørsmål om hvor godt de treffer kvinnene som er i målgruppen. Det kan blant annet handle om hvor godt de er tilpasset og treffer kvinnenes situasjon og deres relasjon til jobben. I intervjuene har kvinnene som er aktuelle for å rekrutteres oppover i stillingshierarkiet, gitt uttrykk for at eksplisitte fremstøt overfor ledertalenter er nødvendig. Det er en belastning å være annerledes: med usikkerhet om egen kompetanse, ferdigheter og muligheter når det gjelder rekruttering, og å skulle fylle lederfunksjonen som det «annet kjønn».

Vi finner at de øverste lederstillingene er krevende. For enkelte stillinger beskrives det at man må være tilgjengelig nærmest døgnet rundt. Dette gjør det krevende å skille arbeid fra familieforpliktelser. Dette oppleves som en krevende situasjon blant kvinner, men også blant enkelte av mennene vi intervjuet. Samtidig omtales dette gjerne som noe som bare er slik, nærmest som en gitt betingelse. Spørsmålet er om arbeidet kunne

vært organisert på måter som ikke skaper slike krav til tilgjengelighet? Det vises i intervjuene også til en mannsdominert kultur som kan være krevende. Det handler blant annet om omgangsform og tone og at kvinnene til en viss grad tilpasser seg det mannsdominerte arbeidsmiljøet.

7 Avslutning

Vi har i denne rapporten sett at det i likestillingslandet Norge er vedvarende kjønnsforskjeller i arbeidsmarkedet. Kvinner har omtrent samme yrkesdeltakelse som menn, men kvinner og menn jobber innenfor ulike sektorer, næringer og yrker, og menn dominerer i lederstillinger. Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet har vært overraskende stabilt. Vi ser endringer innenfor noen høystatusutdanninger, yrker som medisin, jus og økonomi, hvor kvinner har trådt inn på tidligere mannsdominerte områder. I mannsdominerte manuelle yrker har det vært få tegn til utjevning i utdanningsvalg. Yrkesfaglige videregående utdanninger er svært kjønnsdelte. Gutter dominerer på de tekniske og håndverkspregede fagene, og jentene er i klart flertall på helse- og omsorgsfag.

En av hovedforklaringene på det stabile kjønnsdelte arbeidsmarkedet er at forestillinger om hva som er passende manns- og kvinnearbeid, ser ut til å være tunge å endre. De vedvarende kjønnsstereotypiene bestemmer langt på vei hva som blir tatt for gitt, og hva som oppfattes som «naturlige» yrkesvalg (Ellingsæter, 2014). I mannsdominerte yrker fremstår det dermed som enklere og mer naturlig for menn å oppfylle kravene til den ideelle arbeidstaker enn for kvinner. I kvinnedominerte yrker vil det være motsatt. En konsekvens av en slik forståelse kan være at i yrker som er dominert av ett kjønn, vil arbeidsgivere velge bort arbeidstakere fordi de «ikke passer». Men det kan også føre til selvseleksjon ved at det motsatte kjønnet av det som dominerer i et yrke, selv tenker at dette passer ikke for meg (Orupabo, 2016). Å forstå stabiliteten i det kjønnsdelte arbeidsmarkedet kan altså både handle om at man velges bort fordi man har feil kjønn, og at potensielle arbeidstakere selv velger bort muligheter.

Vi ser i vårt materiale at disse kulturelle faktorene har betydning, men også at de overskrides av kvinner som har valgt utradisjonelt og jobber ved aluminiumsverkene. Intervjuene våre synliggjør samtidig at yrkesvalg ikke bare handler om kultur, men at det også handler om materielle faktorer som lønn, tilrettelegging og arbeidstid.

7.1 Rekruttering og turnover

Hydro ønsker en bedre kjønnsbalanse ved aluminiumsverkene. Andelen kvinner blant både operatører og tekniske funksjonærer er forholdsvis lav, men vårt datamateriale gir ikke grunnlag for å si at kvinner slutter oftere enn menn. Det ser dermed ikke ut til at det er kjønnsforskjeller i turnover som er utfordringen for Hydros aluminiumsverk, men heller rekrutteringsgrunnlaget. At det er vanskelig å rekruttere kvinner til aluminiumsverkene, handler delvis om utfordringer på samfunnsnivå. Vi har et kjønnsdelt arbeidsmarked og kjønnsdelte utdanningsvalg hos unge gutter og jenter. Situasjonene i arbeidsmarked og utdanning påvirker hverandre: Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet etablerer kjønnede normer for utdanningsvalg. Og kjønnede utdanningsvalg påvirker arbeidslivets mangel på kjønnsbalanse. Ungdommer som skal velge utdanning, påvirkes av tradisjoner, men også av det som oppfattes som passende for gutter og jenter, og av hva som er populært, hva de andre gjør. Utdanningsvalgene tas i en periode av livet (15–16 år) hvor det å stikke seg ut og gjøre utradisjonelle valg ikke er så attraktivt. Det ser vi også i vårt materiale. Samtidig ser vi at rådgivningen på skolen oppleves som mangelfull når

det gjelder kunnskap om arbeidslivet, i tillegg til at den er styrt av stereotypiske oppfatninger når de anbefaler fag til jenter og gutter. De med gode karakterer anbefales å velge studiespesialisering, og de med lavere karakterer blir anbefalt yrkesfag ut fra sitt kjønn, typisk helse og oppvekst for jenter og for eksempel industrifag til gutter. Flere av de unge kvinnelige elevene i vårt materiale forteller at de er blitt advart mot å velge typiske «guttefag», som teknologi- og industrifag.

7.2 Veier inn i industrien

Vi har identifisert to hovedveier til jobb i aluminiumsindustrien for kvinner: gjennom utdanning og gjennom erfaring som ferievikar. Særlig ser det å jobbe som ferievikar ut til å være en god måte å nå kvinner som i utgangpunktet ikke har sett for seg en jobb i industrien, på. Flere av dem vi har intervjuet, forteller at erfaringen fra å jobbe som ferievikar bidro til at de oppdaget at å jobbe industrien var både mulig og attraktivt, noe som medførte at de tok nye utdanningsvalg. Kvinnelige lærlinger og ferievikarer kan altså være en god måte å rekruttere kvinner på.

Et interessant funn er at flere av de kvinnelige elevene og lærlingene vi har intervjuet, har gjort omvalg. Noen har startet på mer kvinnedominerte retninger, eller studiespesialisering, for så å skifte retning, til for eksempel teknologi- og industrifag. Tidligere forskning viser at omvalg ikke er noe elevene ønsker seg eller tar lett på (Tønder et al., 2015). Å bytte studieretning innebærer som regel å bruke lengre tid på utdanningen, både fordi det er vanskelig å bytte underveis i et semester, når klassene er fylt opp, og fordi de fleste trenger noe lengre tid på å finne ut hva de vil i stedet. For noen har muligheten til å være ferievikar i Hydro nettopp vært noe som har ført til at de har skiftet utdanningsretning.

Intervjuene har også vist at faget prosjekt til fordypning har hatt betydning for elevene, og at dette er en viktig måte for ungdom, både menn og kvinner, å bli kjent med industrien på. Samtidig er det viktig at disse ukene i praksis faktisk gir elevene anledning til å utføre reelle arbeidsoppgaver, og slik få et reelt inntrykk av hva arbeidsplassen har å by på.

7.3 Arbeidet og arbeidsmiljøet – en maskulin norm

Det overordnede bildet er at de kvinnelige ansatte trives med arbeidet og arbeidsmiljøet. De fremhever at arbeidet passer like godt for kvinner som for menn. Det er noen fysiske arbeidsoppgaver som kan være krevende, men det gjelder for både kvinner og menn. Samtidig gir kvinnene uttrykk for at de tilpasser seg, både det fysiske arbeidet og den sosiale tonen eller sjargongen på skiftet. Utsyr og arbeidstøy er ikke alltid tilpasset kvinner.

Når det gjelder de sosiale sidene ved arbeidsmiljøet, vektlegger kvinnene at det kan være en litt tøff sjargong, og derfor er det er fint å være flere kvinner på samme skift. Det gjør noe med tonen og omgangsformen på skiftet. Kjønnsblandet skift fremheves som et gode i seg selv. Det gjør også aldersblanding.

Arbeidstiden i aluminiumsverkene er helkontinuerlig skiftarbeid. Vi vet at kvinner i større grad enn menn tilpasser arbeidsliv med familieliv gjennom å arbeide deltid. Kvinner i

vårt materiale trekker frem at det er krevende å kombinere skiftarbeid med barn og familie. De peker på at muligheter for å jobbe dagtid i denne perioden av livet kan gjøre det enklere å stå i industriarbeidet. Samtidig er det flere som peker på at skiftarbeid gir en fleksibilitet som gir mer tid sammen med barn i friperioder og gir muligheter for å dyrke egne interesser. Forutsigbarheten i arbeidsplaner trekkes også frem som et gode.

Når kvinnelige arbeidstakere blir gravide, er dette en utfordring ved aluminiumsverkene. Magnetfeltet i produksjonshallen gjør at gravide må ut av produksjonen umiddelbart. Å tilrettelegge for gravide er i liten grad systematisert, og for noen er konsekvensen at de blir borte fra arbeidsplassen i opp mot to år. Det å opprettholde kontakten med arbeidsplassen under fravær i forbindelse med graviditet ble løftet frem som et viktig arbeidsgiveransvar, både i intervjuer og under workshopen.

7.4 Kvinner i lederstillinger

Selv om Hydro har en god kjønnsbalanse på toppnivå, med kvinnelig konsernsjef og kvinnelige verkssjefer, er det færre kvinner i lederposisjonene på nivåene under. I den grad det rekrutters blant de ansatte til lederstillinger, vil den generelle mannsdominansen blant de ansatte gjøre seg gjeldende også i lederposisjoner. Lederne på de øverste nivåene peker nettopp på en svak rekrutteringsbase som en sentral forklaring på at det er få kvinnelige ledere. Aktuelle kvinnelige lederkandidater (handlingsansvarlige, områdeledere, fagledere) peker derimot på at det mangler en systematikk og en plan for å gjøre dem klare til å ta neste steg. Flere av dem sier at de ikke har sett på seg selv som aktuelle lederkandidater før noen har sett dem og pekt på dem. De gir uttrykk for at det å bli sett og vist tillit er sentralt. Ledere på høyere nivå beskriver på sin side kvinner som litt mer forsiktige enn sine mannlige kolleger og at de gjerne vil mestre arbeidsoppgavene før de sier ja. Forsiktigheten kan også handle om at kvinner i utgangspunktet allerede føler seg veldig synlige ved at de er i et tydelig mindretall. Det har vi sett at gjaldt de kvinnelige operatørene, og kvinnene blir ikke mindre synlige i lederposisjoner. Å bli synliggjort fordi man representerer et mindretall, handler, som vi også har sett for operatørene, om opplevelsen av å ikke passe helt inn. Å få de riktige og synlige arbeidsoppgavene som gjør dem aktuelle som mulige lederkandidater, kan derimot bidra til en følelse av tilhørighet og tillit.

Intervjuene viser også at de øverste lederstillingene oppleves som krevende, og at kravet om å være tilgjengelig nærmest døgnet rundt er krevende å kombinere med familieliv, særlig små barn. Det er ikke bare de kvinnelige lederne som er opptatt av balansen mellom familie og arbeidsliv. Også mannlige ledere uttrykker at det er forventninger til at menn tar ansvar hjemme. Dermed blir ikke krevende lederjobber noe som bare er utfordrende for kvinner. Og lederjobber som ikke legger til rette for å kombinere jobb med familie, kan bidra til at man mister motiverte lederkandidater av begge kjønn.

7.5 Hvordan får man en bedre kjønnsbalanse?

Unges utdanningsvalg og det kjønnsdelte arbeidsmarkedet er utfordringer på samfunnsnivå som har betydning for Hydro aluminiums mulighet til å oppnå bedre kjønnsbalanse. Å møte disse utfordringene med effektive og målrettede tiltak på virksomhetsnivå er krevende. Samtidig har vi sett at unge kvinner også er villige til å foreta

utradisjonelle yrkesvalg. For Hydro betyr dette, gitt behovet for arbeidskraft og ønske om å rekruttere blant både menn og kvinner, at aluminiumsverkene må fremstå som attraktive arbeidsplasser også for kvinner.

Da handler det om å utfordre mannlige normer og standarder som gjør at kvinners valg blir å tilpasse seg. Gjennom å være, og synliggjøre at man er, åpen for og attraktiv for kvinner kan man få et bredere rekrutteringsgrunnlag. Det kan bidra til at unge kvinner som er usikre når de skal velge utdanning, like gjerne kan lande på industrifag som helse og omsorg. I denne undersøkelsen har vi først og fremst intervjuet kvinnelige ansatte, og det er deres opplevelser og vurderinger av å være kvinne i et mannsdominert yrke og arbeidsmiljø som er vektlagt. Vogt (2016) har imidlertid intervjuet mannlige fagarbeidere i mannsdominerte yrker om erfaringer med kvinnelige kolleger. Han finner at mennene som har arbeidet med kvinner, har en annen forståelse av kvinnelige industriarbeidere enn menn som ikke har slik erfaring. Hans studie tyder på at førstehåndserfaring fra å arbeide sammen med kvinner ser ut til å endre kjønnsstereotype oppfatninger. Når kvinner mestrer jobber og krav som tradisjonelt har blitt sett på som maskuline, medfører det endrede forestillinger om kjønn og arbeid – og om hvordan disse passer sammen.

I workshopen vi hadde med kvinnelige ansatte ved tre av aluminiumsverkene, var mulige tiltak for å øke andelen kvinner et tema. I denne rapporten har vi vært innom flere av disse: synliggjøre de ulike arbeids- og karrieremulighetene ved verkene, tilrettelegge for gravide, ha arbeidsutstyr som er tilpasset kvinner, tilpasse skift til barnehagenes åpningstider, fremsnakke fordelene med skiftarbeid, lage kjønns- og aldersblandet skift (når det er mulig). Videre kan man ta inn kvinnelige lærlinger og ferievikarer og være til stede på skoler og utdanningsmesser med (unge) kvinnelige ansatte som kan formidle hva arbeidet er.

Å ha et konkret mål om å øke andelen kvinner i aluminiumsverkene kan være en måte å bidra til at kvinner blir en «naturlig» arbeidstaker, på. Og det kan muligens bidra til at den kvinnelige minoriteten ikke bare må tilpasse seg, men også kan endre noen av kravene til yrkesutøvelsen og omgangstonen i sosiale sammenhenger. En aktiv strategi for å få kvinner inn i disse yrkene kan endre forventningene til «passende arbeid» på en slik måte at fremtidig rekruttering av kvinnelige arbeidstakere blir enklere.

Referanser

Abrahamsen, B. (2002). *Heltid eller deltid? Kvinners arbeidstid i kvinnedominerte og mannsdominerte yrker* (Rapport). Institutt for samfunnsforskning.

Acker, J. (1990), Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender and Society, 4*(2), 139–158.

Aga, S. (1976). *Kvinnene sin arbeidssituasjon på ein einsidig industristad*. Institutt for sosiologi. Universitet i Oslo.

Alvesson, M. & Billing, Y. (2009). *Understanding Gender and Organizations*. Sage.

Borgen, J. S. & Lødding, B. (2009). *Implementering av faget utdanningsvalg på ungdomstrinnet: Delrapport II fra prosjektet Karriereveiledning i overgangen mellom ungdomsskole og videregående opplæring. Evaluering av Kunnskapsløftet* (NIFU-rapport 2009:39). NIFU.

Bråten, B. & Jensen, R. S (2018). *Inkludering og mangfold i REMA 1000. Sluttrapport* (Fafo-rapport 2018:09). Fafo.

Bråten, B. & Mikalsen, M. F. (2022). *Mangfold og inkludering ved UiO – en forskningsrapport*. Senter for tverrfaglig kjønnsforskning, Universitetet i Oslo.

Buland, T., Mathiesen, I. H. & Mordal, S. (2014). *«Æ skjønne itj, æ våken opp kvar dag å vil bli nå nytt æ». Skolens rådgivning i Møre og Romsdal, Sør-Trøndelag og Nord-Trøndelag*. (NTNU Rapport). NTNU.

Ellingsæter, A. L. (1989, 2. april). *Normalisering av deltidsarbeidet. En analyse av endringer i kvinners yrkesaktivitet og arbeidstid i 1980-årene*. Statistisk sentralbyrå. https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/normalisering-av-deltidsarbeidet

Ellingsæter, A. L. & Jensen R. S. (2019). Politicising Women's Part-Time Work in Norway: a Longitudinal Study of Ideas. *Work, Employment and Society, 33*(3). https://doi.org/10.1177/0950017018821277

Frostad, P. & Mjaavatn, P. E. (2019). *Utdanningsvalg og framtidig yrke. En rapport til Kompetansebehovsutvalget fra et prosjekt ved videregående skoler i Trøndelag* (IPLs rapportserie Nr./2019).

Halrynjo, S., Kitterød, R. H., Mangset, M. & Skorge, Ø. S. (2022). *CORE næringslivsstudie – kjønnsbalanse på toppen i næringslivet: Hindringer og muligheter* (Rapport 2022:4). Institutt for samfunnsforskning.

Halrynjo, S., Kitterød, R. H. & Teigen, M. (2015). Hvorfor så få kvinner i toppen av norsk næringsliv? - En analyse av hva topplederne selv sier. *Søkelys på arbeidslivet, 32*(01-02), 111–136.

Halrynjo, S. & Teigen, M. (2016). *Ulik likestilling i arbeidslivet*. Gyldendal Akademisk.

Hermansen, A. S. (2016). Barn av innvandrere i utdanning og arbeidsliv. I I. Frønes & L. Kjølsrød (Red.), *Det norske samfunn* (7. utg., bind 1, s. 155–178). Gyldendal Akademisk.

Jensen. R. S. (1997). Kvinnen gjekk til verket. I R. P. Amdam, D. Gjestland & A. Hompland (Red.), *ÅrdAl – verket og bygda. 1947–1997*. Samlaget.

Jensen, R. S. (2004). *Sted, kjønn og politikk. Kvinners veier inn i lønnsarbeid*. Unipax.

Jensen, R. S. & Øistad, B. S. (2019). *Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet på virksomhetsnivå* (Fafo-rapport 2019:17). Fafo.

Kanter, R. M. (1977). *Men and Women of the Corporation*. Harvard Business School.

Kitterød, R. H. (2022). Mot et symmetrisk foreldreskap? Yrkesarbeid og familiearbeid blant foreldre i Norge. I I. Frønes & L. Kjølsrød (Red.), *Det norske samfunn* (7. utg., bind 2, s. 107–131). Gyldendal Akademisk.

Lyngstad, T. H. (2010). Der var det slutt. Eksempel på forløpsanalyse. I D. Album, M. N. Hansen & K. Widerberg (Red.), *Metodene våre. Eksempler fra samfunnsvitenskapelig forskning* (s. 105–121). Universitetsforlaget.

Markussen, E. & Gloppen, S. K. (2012). *Påbygg – et gode eller en nødløsning?* (NIFU Rapport 2/2012). NIFU.

Meld. St. 21 (2020–2021). *Fullføringsreformen – med åpne dører til verden og fremtiden*. Kunnskapsdepartementet.

Mjaavatn, P. E. & Frostad, P. (2018). «Det er veldig sånn at det er et valg for livet». *Tidsskriftet FoU i Praksis, 12*(1), 87–105.

NOU 2016: 1. (2016). *Arbeidstidsutvalget. Regulering av arbeidstid – vern og fleksibilitet*. Arbeids- og sosialdepartementet.

Orupabo, J. (2016). *Kvinnejobber, mannsjobber og innvandrerjobber*. Cappelen Damm Akademisk.

Owesen, I. W. & Aarseth H. (2022) (red.). *Kjønn og Akademia. På vei mot BALANSE?* Fagbokforlaget.

Reisel, L. (2014). Kjønnsdelte utdanningsvalg. I L. Reisel & M. Teigen (Red.), *Kjønnsdeling og etniske skiller på arbeidsmarkedet* (s. 119–148). Gyldendal Akademisk.

Richardsen, A. & Traavik, L. E. (2019). Kvinner og ledelse i Norge. I O. L. Martinsen (Red.), *Perspektiver på ledelse*. Gyldendal Norsk Forlag.

Schütte, D. (2019, desember). *Survival Analysis in R For Beginners*. Datacamp. https://www.datacamp.com/tutorial/survival-analysis-R

Solheim, J. & Teigen, M. (2006). Det kjønnssegregerte arbeidslivet – likestillingens snublestein? *Tidsskrift for kjønnsforskning, 3*, 5–20.

Statistisk Sentralbyrå. (2021). *11968: Overganger i videregående opplæring, etter utdanningsprogram forrige år og utdanning i år (F) 2015–2021* [Statistikk]. https://www.ssb.no/statbank/table/11968

Statistisk Sentralbyrå (2022). *Fakta om likestilling* [Statistikk]. https://www.ssb.no/befolkning/faktaside/likestilling

Sunagic, M. & Traavik, L. E. (2020). Kvinnelige topplederes forklaringer på manglende likestilling på toppen av næringslivet. *Magma, 0320*, 81–89.

Swinscow, T. D. V. & Campbell, M. J. (2002). *Statistics at Square* (10. utg.). BMJ Books.

Teigen, M. & Reisel, L. (2017). *Kjønnsbalanse på toppen? Sektorvariasjon i næringsliv, akademia, offentlig sektor og organisasjonsliv* (Rapport 2017:11). Institutt for samfunnsforskning.

Thun, C. (2018). Å «bære» sitt kjønn. Kjønnet organisasjonskultur innenfor realfag. *Tidsskrift for kjønnsforskning, 42*(1-2), 120–136.

Tønder, A., Aspøy, T. M. & Reegård, K. (2015). *Å velge et yrke. Intervjuer med elever på Vg1 Helse- og oppvekstfag* (Fafo-notat 2015:05). Fafo.

Utdanningsdirektoratet. (2009). *Retten til nødvendig rådgiving* (Udir-2-2009) [Rundskriv]. https://www.udir.no/regelverkstolkninger/opplaring/skoleeiers-ansvar/udir-2-2009-retten-til-nodvendig-radgiving/

Vogt, K. C. (2016). Kjønnssegregering i mannsdominerte manuelle yrker. I S. Halrynjo & M. Teigen (Red.), *Ulik likestilling i arbeidslivet* (s. 233–253). Gyldendal akademisk.

Ødegaard, A. M. & Andersen, R. (2022). *Fagforbundets ungdomsbarometer 2021* (Fafo-rapport 2022:20). Fafo.

Aalen, O. O., Moger, T. A., Amundsen, E. J., Sæbø, S. & Weedon-Fekjær, H. (2003). Overlevelses- og forløpsanalyse. Det tematiske området Norevent. *Norsk Epidemiologi 2003, 13*(2), 233–238.

Aarseth, H., Bråten, B. & Lund, R. (2022). Kjønnsbalanse i tellekantenes tid. Epistemisk mangfold, eller monokultur på speed? I H. Aarseth & I. W. Owesen (Red.), *Kjønn og akademia. På vei mot BALANSE?* (s. 42–61). Fagbokforlaget.

Fafo
Institutt for arbeidslivs- og velferdsforskning

Borggata 2B, Oslo
Postboks 2947 Tøyen, 0608 Oslo
Sentralbord: 22 08 85 00
E-post: fafo@fafo.no

fafo.no