

Prosjektrapport nr. 15/2012

NEW Facts

Hovedprosjekt

Videre analyser av kvinner i prosess- og
olje-/gassindustri på Sørlandet

May-Linda Magnussen og Christine Svarstad



Agderforskning

Tittel	NEW Facts Hovedprosjekt. Videre analyser av kvinner i prosess- og olje-/gassindustri på Sørlandet
Forfattere	May-Linda Magnussen og Christine Svarstad
Rapport	Prosjektrapport nr. 15/2012
ISSN-nummer	0808-5544
Trykkeri	Kai Hansen, 4626 Kristiansand

Bestillingsinformasjon

Utgiver	Agderforskning Gimlemoen 19 N-4630 Kristiansand
Telefon	48 01 05 20
Telefaks	38 14 22 01
E-post	post@agderforskning.no
Hjemmeside	http://www.agderforskning.no

Innholdsfortegnelse

FORORD.....	2
1 INNLEDNING OG METODE.....	3
Bakgrunn og formål	3
Om dataene	4
Om analysene.....	5
Svarprosent og representativitet.....	6
Gjennomføring.....	8
Om rapporten	8
2 OPPSUMMERING FRA NEW FACTS FORPROSJEKTET	10
3 FUNN FRA HOVEDPROSJEKTET	12
Hva forklarer variasjon i jobbtrivsel?	12
Hva forklarer variasjon i balanse mellom jobb og familie?	14
Hva forklarer variasjon i arbeidstid?.....	17
Hva forklarer variasjon i lederansvar?	21
Hva forklarer variasjon i lønn?	22
Hva forklarer variasjon i styrevern, nettverk og NEW-deltakelse?	24
4 SAMMENDRAG	26
APPENDIKS: REGRESJONSTABELLER	30
LITTERATURLISTE	39
FOU-INFORMASJON	40

Forord

I arbeidet med denne rapporten har vi dykket enda lenger ned i dataene vi genererte i NEW Facts forprosjektet. Det gjør at vi nå ikke bare kan antyde sammenhenger i materialet, men kan dokumentere disse. Dette gir et solid grunnlag for å begynne arbeidet med å utvikle og iverksette tiltak for å få flere kvinner inn i prosess- og olje-/gassindustrien og ikke minst fremme karrierene til de kvinnene som allerede er ansatt i Eyde- og NODE-bedriftene. Det utgjør også et godt utgangspunkt for å utvikle nye FoU-prosjekter.

Vi vil takke Sørlandets kompetansefond og Agderforskning for finansiering av dette prosjektet. Vi vil også takke vår arbeidsgruppe med representanter fra NEW og Senter for likestilling for deres innspill til analyser og rapport. Dere har vært helt nødvendige å ha med på laget! Vi sender også en stor takk til kollega Helge Hernes for statistikkfaglig støtte og kvalitetssikring gjennom hele prosjektet. Du har ikke skrevet rapporten sammen med oss, men har likevel vært en avgjørende del av prosjektteamet.

May-Linda Magnussen (prosjektleder) og Christine Svarstad

1 Innledning og metode

Bakgrunn og formål

Prosessindustri og olje-/gassindustri utgjør to næringsklynger i agderregionen. Disse klyngene har organisert seg i henholdsvis Eyde-nettverket og NCE NODE. Eyde-nettverket ble stiftet september 2007, og består november 2012 av 9 prosessindustribedrifter med rundt 2500 ansatte. Bedriftene i nettverket samarbeider for å øke egen konkurransekraft, redusere eget miljømessige «footprint», bli mer robuste i forhold til svingninger i konjunkturer og rammebetingelser og videreutvikle virksomhetene mer generelt. Samtidig ønsker Eyde-nettverket å bidra til å styrke den regionale kompetansen innenfor sine områder.

NCE NODE ble stiftet 2005, og inkluderer 60 bedrifter og rundt 8750 ansatte november 2012. Nettverket skal, med sitt fokus på forskning og innovasjon, bidra til at olje- og gassnæringen på Sørlandet forblir verdensledende. NODE er et Norwegian Centre of Expertise (NCE) nettopp for å forsterke innovasjonsaktiviteten i sine bedrifter.

Som i resten av prosess- og olje-/gassindustrien har bedriftene i disse to netthverkene en relativt lav kvinneandel, og ønsker å rekruttere bredere enn i dag. Dette er bakgrunnen for etableringen av NEW (NODE EYDE WOMEN) - et nettverk for kvinner i Eyde- og NODE-bedriftene. Nettverket jobber for å rekruttere flere kvinner til bransjene og for å beholde og bedre karrieremulighetene for kvinnene som allerede finnes i bedriftene. NEWs øverste visjon er å bidra til utvikling av Sørlandet med utgangspunkt i kvinners ståsted, erfaring og kompetanse. Rekruttering, markedsføring og det å beholde kritisk arbeidskraft er nøkkelord.

For å kunne begynne på jobben med å rekruttere flere kvinner, samt utnytte allerede ansatte kvinners ressurser enda bedre, hadde NEW behov for mer kunnskap om kvinneandelen i sine bransjer og om sine kvinnelige ansatte og deres erfaringer og perspektiver. Dermed ble forprosjektet NEW Facts etablert som et samarbeid mellom NEW, Agderforskning og Senter for likestilling ved Universitetet i Agder, med finansiering fra VRI Agder, Sørlandets kompetansefond og Senter for likestilling. Det som publiseres i denne rapporten er funn fra en andre fase i prosjektet – det vi har kalt hovedprosjektet. Også dette arbeidet er et samarbeid mellom NEW, Agderforskning og Senter for likestilling ved UiA. Arbeidet er finansiert av Sørlandets kompetansefond og av Agderforskning, samt med den egeninnsatsen som er lagt inn fra NEW og Senter for likestilling.

Mens forprosjektet bestod av to kartlegginger av kvinner og menn i NODEs og Eyde-nettverkets bedrifter, basert på enkle frekvensanalyser, har fase 2 – hovedprosjektet - hatt en annen innretning. Forprosjektet ga oss en god del deskriptive fakta, samtidig som arbeidet var velegnet til å formulere hypoteser om sammenhenger å utforske videre. Den store forskjellen mellom den forrige og denne andre fasen er at vi nå kan dokumentere sammenhenger og si noe om styrken på dem, ved hjelp av ulike multivariate analyser.

De to fasene i dette prosjektet danner sammen et solid kunnskapsgrunnlag for økt og bredere rekruttering inn i prosessindustri og i olje-/gassindustri, samt for å få flere av bransjenes kvinnelige ansatte oppover i bedriftshierarkiene. Det må presiseres at selv om kvinner utgjør det mest uutnyttede kompetansepotensialet for «våre» bransjer (siden kvinneandelen i bedriftene er så lav), og hovedfokuset i undersøkelsen derfor er på kvinner, så er også menn inkludert i studien. Det betyr at NEW Facts også frembringer kunnskap som er nyttig for økt rekruttering generelt, og ikke bare for rekruttering av kvinner. I tillegg til å legge til rette for tiltaksutvikling, legger NEW facts-prosjektene også grunnlag for utvikling av ytterligere forsknings- og utviklingsprosjekter på feltet. Ikke minst gir de to delprosjektene mulighet for offentlig oppmerksomhet og diskusjon rundt problemstillinger NEW er opptatt av.

Det er videre viktig å presisere at de to delprosjektene ikke bare er viktige i et bransjeperspektiv, men også i et regionalt og et nasjonalt perspektiv. I et regionalt næringsliv som har udekkede kompetansebehov og hvor kvinners ressurser er dårlig utnyttet, er det viktig å få mer kunnskap om hva som hemmer og fremmer kvinners arbeid i bransjer som har vært og fremdeles er mannsdominerte. Prosjektene kan også bidra kunnskapsmessig til allerede eksisterende regionalt og nasjonalt arbeid for å få flere jenter og kvinner til å velge realfaglige og teknologiske utdanninger og yrker. Selv om prosess- og olje-/gassindustri gjør et fokus på real- og teknologiske fag naturlig, er det viktig å få frem at mangfoldet av arbeidsoppgaver i bransjene krever personer med ulik kompetanse. Bransjene ansetter altså ikke bare høyt utdannede teknologer.

Om dataene

I dette hovedprosjektet har vi arbeidet videre med dataene som ble generert i forprosjektet. Disse dataene hadde et stort uutnyttet analytisk potensiale. Spørreskjemaet vi har brukt i dette videre arbeidet - og som var rettet mot ansatte i våre bransjer - gikk ut til hoveddelen av kvinnene og store deler av de mennene som er midlertidig og/eller fast ansatte i bedriftene i de to nett-

hverkene. Det webbaserte spørreskjemaet ble sendt ut via NODE og Eyde-nettverkets representanter i arbeidsgruppa. Den gikk ut til alle HR-ansvarlige i bedriftene oktober 2011, og ble bedt videresendt til de fast/midlertidig kvinnelige og mannlige ansatte som HR-ansvarlig hadde e-postadresse til (De ble også bedt om å videresende til eventuelle tilgjengelige private e-postadresser til ansatte uten e-postadresse på jobb). Vi spurte kvinnene og mennene spørsmål knyttet til:

- En lang rekke bakgrunnsvariabler, blant annet alder, utdanning, arbeidserfaring og familiesituasjon.
- Valg av utdanning.
- Arbeidssituasjon: Hvor en jobber, i hva slags stilling, arbeidstid, lønn med mer.
- Hva en synes om arbeidssituasjonen sin og hvordan karrieremulighetene fremover ser ut.
- Familie- og arbeidsliv på Sørlandet.
- Ledelse.
- Nettverk og styrer en inngår i. Kvinnene fikk også spørsmål om NEW.

For nærmere beskrivelser av bakgrunnsvariablene, se forprosjektrapporten. Kartleggingen var i utgangspunktet kun tiltenkt kvinner i bransjene. Mennene ble imidlertid inkludert på bakgrunn av det økte analytiske potensialet dette ville gi. Siden kjønn er en selve kjernetemaet i forprosjektet, ville det selvfølgelig være fruktbart å kunne sammenligne kvinnenes svar med menns svar. Det er likevel kvinnene som står i sentrum i både for- og hovedprosjektet.

Om analysene

I dette hovedprosjektet har vi gjennomført multippel lineær regresjon. Slike analyser gir oss anledning til å se den enkelte uavhengige variabels effekt på den avhengige når de øvrige variablene i regresjonsmodellen holdes konstante. En variabel kan beskrives som et konkret kjennetegn ved det vi skal undersøke, en enhet, som for eksempel *kjønn*. En variabel varierer med verdier, og for vårt eksempel vil disse verdiene være *mann* og *kvinne*. I en multippel lineær regresjon ønsker vi å undersøke sammenhenger mellom mange variabler. Vi skiller derfor mellom en avhengig variabel og flere uavhengige variabler. En avhengig variabel kan for eksempel være lønn. Hvilken lønn en person mottar er avhengig av en eller flere variabler, som for eksempel ut-

danning, ansiennitet og stilling. Disse kalles uavhengige variabler. De uavhengige variablene kan sammen brukes til å forklare variasjon i en avhengig variabel. En av de største fordelene med multippel lineær regresjon er at vi kan se på sammenhengen mellom de uavhengige og den avhengige variabelen og hvilken retning de påvirker, samtidig som vi kan si noe om styrkeforholdet mellom de uavhengige variablene - det vil si *hvilken* uavhengig variabel som påvirker mest og minst i modellen. Vi har kjørt regresjonsanalyser for hele utvalget vårt og også for menn og kvinner hver for seg. Denne fremgangsmåten har fått frem interessante forskjeller.

I forkant av regresjonsanalysene kjørte vi faktoranalyser for de aktuelle variablene i spørreskjemaet. Formålet med dette var å redusere antallet variabler til et mindre antall faktorer, og finne ut i hvor stor grad spørsmålene måler det de var ment å måle. I henhold til Johannesen (2009) kan faktorladninger av størrelsen 0,63 -0,70 være veldig bra, mens faktorladninger fra 0,71 eller høyere kan klassifiseres som utmerket. I tilfeller hvor det kom frem at enkelte variabler målte det samme, ble disse slått sammen til en ny variabel. Dette gjorde datamaterialet mer oversiktlig og redet grunnen for mer robuste analyser.

I forkant av regresjonsanalysene sjekket vi også for multikollinearitet, det vil si tilnærmet lineære sammenhenger mellom to eller flere variabler. Fravær av multikollinearitet er en forutsetning for å kunne foreta en lineær regresjonsanalyse. Ved hjelp av korrelasjonsanalyser så vi hvorvidt variablene korrelerte og på grad av samvariasjon. I en korrelasjonsmatrise finner vi styrken (verdien) og retningen (negativ eller positiv) for en slik samvariasjon mellom variablene.

Svarprosent og representativitet

Totalt 1603 mannlige og kvinnelige respondenter fra NODE- og Eyde-bedrifter har svart på kartlegging 2, som utgjør datagrunnlaget for denne rapporten. 1368 (85,3 %) av disse har fullført undersøkelsen. De andre har hoppet av underveis, men de svarene de har gitt, er med i undersøkelsen. Vi har svar fra totalt 645 kvinner og 957 menn. Av kvinnene jobber 124 i prosessindustrien, 467 i olje-/gassindustrien, mens 31 jobber begge steder. Av mennene jobber 337 i prosessindustrien, 540 i olje-/gassindustrien, mens 59 jobber i begge bransjene. 119 kvinnelige respondenter oppgir at de har lederansvar, mens det samme gjelder 336 mannlige respondenter.

Når vi skal si noe om en hel populasjon (alle ansatte i Eyde- og NODE-bedriftene) på bakgrunn av et utvalg (våre respondenter), vil det alltid være

en sjansje for at de sammenhengene vi finner i utvalget ikke gjelder for hele populasjonen, på grunn av tilfeldigheter i datamaterialet. De funnene vi presenterer og diskuterer i denne rapporten, er funn som er statistisk signifikante på 0,05-nivå. Det vil si at sjansen for at vi - dersom utvalget vårt perfekt representerte hele populasjonen aldersmessig, kjønnsmessig, stillingsmessig med mer – har funnet noe som ikke kan generaliseres til alle ansatte i klyngene, er under 5 prosent. Slike funn regnes som tilstrekkelig sikre i henhold til statistisk teori. Samtidig er det slik at dersom svarprosenten kommer under 50 prosent, så øker sjansene for at utvalget vårt blir systematisk skjevt. Også dette påvirker representativiteten. Vi har all grunn til å tro at utvalget vårt er preget av skjevheter.

Ser vi på svarprosent for ulike respondentkategorier, ser vi at vi for eksempel bare har 124 kvinnelige respondenter fra Eyde-bedriftene. Dette utgjør bare om lag en fjerdedel av det stipulerte antallet kvinner i disse bedriftene. Her er altså svarprosenten lav. Vi har også svar fra 122 kvinnelige ledere. Her er imidlertid også populasjonen (det totale antall kvinnelige ledere) mindre, antakelig drøyt 140 personer totalt. Dette innebærer at våre data om kvinnelige ledere etter all sannsynlighet har høy representativitet. Vi har en noe bedre svarprosent blant kvinner i olje-/gassindustrien enn blant kvinner i prosessindustrien. Rundt en tredjedel av det stipulerte antallet kvinner i olje-/gassindustrien har svart. Siden antallet mannlige ansatte i Eyde- og NODE-bedriftene er høyt, er svarprosenten også blant mennene lav, trass i at vi har ganske store utvalg. Omtrent en femtedel av de mannlige ansatte i prosessindustrien har svart på undersøkelsen. Det samme gjelder for rundt en tiendedel av de mannlige ansatte i olje-/gassindustri. Vi har ikke tall som kan gi oss pekepinn på representativiteten i svarene fra de mannlige lederne.

Også andre skjevheter preger utvalget. Økonomiske rammer tillot ikke annet enn webbaserte spørreskjemaer, noe som gjør at noen kvinner og en god del menn i produksjonen i en del bedrifter ikke fikk tilgang til å svare på undersøkelsen vår. Vi antar at dette spesielt gjelder for en del mannlige ansatte i bedrifter i Eyde-nettverket. Vi hadde dessverre heller ikke ressurser til å utarbeide spørreskjemaet på engelsk eller gjøre andre grep for å få ansatte som mangler tilstrekkelig norskkunnskaper til å svare på skjemaet. Dette innebærer at undersøkelsen etter all sannsynlighet har en overrepresentasjon av etnisk norske respondenter. Vi kan videre anta at personer som er opptatt av og/eller tilfredse med jobben sin, og også dem som er opptatt av kjønnspektiver, har vært mer tilbøyelige til å svare på undersøkelsen enn andre. Ikke minst hadde vi grunn til å anta at kvinner med tilknytning til NEW ville være overrepresenterte. Av rundt 250 NEW-deltakere har imidlertid bare 80 svart på undersøkelsen, og bare 15 % av de kvinnelige respondentene våre

deltar i nettverket. Vi har også god grunn til å tro at høyt utdannede kvinner og menn er overrepresenterte, slik tendensen er for spørreundersøkelser i befolkningen mer generelt. Ut fra kartlegging 1 i forprosjektet, som gir en stipulert andel kvinnelige ledere i våre bransjer, ser vi også at kvinnelige ledere er overrepresenterte i utvalget vårt. Det samme gjelder antakelig for mannlige ledere.

Vår underrepresentasjon av mannlige produksjonsarbeidere ville vært et alvorlig problem dersom vår oppgave var å gi et så omfattende og mangfoldig bilde av bedriftene som mulig. I og med at det er kvinnene som er vår primære interesse, kan skjevheten i mannsutvalget imidlertid også innebære en fordel. Siden relativt få kvinner jobber i «på gulvet» i produksjonen i våre bedrifter, gjør dette at de mannlige og kvinnelige respondentene vi sitter igjen med (de som har svart), med all sannsynlighet er mer like – og mer fruktbare å sammenligne - enn de ellers ville vært. Dersom man leser rapporten som en generell tilstandsrapport fra Eyde- og NODE-bransjene er det imidlertid viktig å huske på skjevhetene vi har nevnt i dette avsnittet.

Gjennomføring

Arbeidet i denne andre fasen av prosjektet har i stor grad vært organisert på samme måte som i forprosjektet, og personene som har vært involvert har også i hovedsak vært de samme. En arbeidsgruppe har gjennomført prosjektet, mens styret i NEW har vært styringsgruppe. Arbeidsgruppa i forprosjektet har bestått av følgende personer fra NEW: Helene Falch Fladmark, Helene Ranestad, Nina With Kristensen, Marianne Jensen, Sunnva Hylén og Lene Merethe Liødden. May-Linda Magnussen (prosjektleder), Christine Svarstad og Helge Hernes har deltatt fra Agderforskning, mens Åsta Einstabland har representert Senter for likestilling ved UiA. Arbeidsgruppa har gitt innspill til analyser underveis i prosjektet, og har også gitt innspill til tolkninger og innhold/form på rapporten.

Christine Svarstad har gjennomført det omfattende analysearbeidet i rapporten, med bistand fra Helge Hernes. Hernes har altså i denne fasen av prosjektet vært en sparringspartner gjennom hele arbeidet.

Om rapporten

Til forskjell fra forprosjektrapporten – som brukte mye plass på å gå gjennom en lang rekke deskriptive analyser og formulere og diskutere hypoteser om mulige sammenhenger – er denne andre rapporten langt mer kortfattet. Analysearbeidet som ligger bak denne rapporten er likevel langt mer ar-

beidskrevende. For leservennlighetens skyld har vi ikke inkludert regresjonstabellene i teksten. For den interesserte leser ligger disse bak i rapporten sammen med en forhåpentligvis enkel leserveiledning.

2 Oppsummering fra NEW Facts forprosjektet

- Kvinner utgjør rundt 17 prosent av alle ansatte i prosessindustrien og rundt 18 prosent av alle ansatte i olje-/gassindustrien på Sørlandet.
- Våre kvinnelige respondenter er yngre, høyere utdannet og har oftere administrativ utdanning og stilling enn våre mannlige respondenter. Kvinnene har oftere partnere med høyere utdanning enn hva mennene i bransjene har. Får man en kvinne med høy utdanning til å flytte til Sørlandet, er altså sjansen stor for å få en høyt utdannet partner – som ofte har teknologisk utdanning – med på lasset.
- Våre kvinnelige respondenter jobber relativt mye, har ofte ikke «bakkemannskap» i form av deltidsarbeidende partnere (slik en god del av mennene i bransjene har), har flere hjemmeboende barn enn hva mennene har, *samtidig* som de trives veldig godt i jobbene sine (og enda bedre enn mennene) og mener at de finner en god balanse mellom arbeids- og familieliv.
- Våre kvinnelige respondenter jobber ikke like mye som våre mannlige respondenter.
- Våre respondenter trives veldig godt på Sørlandet, har som oftest vokst opp i landsdelen og har valgt å bo i regionen av andre grunner enn regionens arbeidsliv.
- Til tross for mange likheter, er der også forskjeller mellom Eyde- og NODE-ansatte menns og kvinners holdninger og praksis i forhold til en lang rekke forhold. Dette understøtter NEWs tanke om at et kjønnsperspektiv på prosess- og olje-/gassindustri vil være fruktbart for den videre utviklingen av klyngene.
- Kvinner ser flere likestillingsutfordringer enn menn gjør og ønsker oftere konkrete tiltak for økt likestilling. Dette gjelder både kvinner med og uten lederansvar.
- Svært mange av våre respondenter mener at prosess- og olje-/gassindustri er gode bransjer for kvinner å jobbe i. Samtidig er det mange, og spesielt kvinner, som mener at landsdelens kvinner vet for lite om de mulighetene bransjene representerer.

-
- Generelt er det flere av våre kvinnelige enn våre mannlige respondenter som ønsker mer faglig/administrativt ansvar enn de har i dag. Det er et potensiale for å omsette mer av kvinners lederambisjoner til praksis.
 - Våre kvinnelige respondenter har generelt mer negative forestillinger om hva lederstillinger krever enn det menn har. Men: Av de mennene og kvinnene som *har* lederansvar, så trives kvinnene enda bedre enn mennene.
 - Svært mange kvinner som i dag ikke deltar i NEW, er interessert i slik deltakelse.

3 Funn fra hovedprosjektet

I denne delen presenterer og diskuterer vi signifikante statistiske sammenhenger i datamaterialet vårt – i hvilke retninger de går og hvor sterke de er. Ikke bare sammenhenger mellom variabler, men også manglende sammenhenger mellom variabler kan imidlertid være interessant. For eksempel er det interessant at vi ikke finner noen sammenheng mellom type stilling (faglig/administrativ) og jobb trivsel, noe som viser at trivselen er nokså jevnt spredt utover i bedriftene vi ser på. Vi har ikke kommentert slike manglende - men interessante - sammenhenger i teksten. Den interesserte leser finner imidlertid slike i regresjonstabellene i appendikset.¹

Hva forklarer variasjon i jobbtrivsel?

For regresjonstabell knyttet til jobbtrivsel se tabell 1 i appendiks.

Forprosjektrapporten tydet på at våre respondenter generelt trives veldig godt i jobbene sine, og at de kvinnelige respondentene trives enda bedre enn de mannlige. Dette inntrykket bekreftes av analysene i denne andre delen av prosjektet. Vi finner en signifikant sammenheng mellom kjønn og trivsel, og denne sammenhengen består som forventet i at **kvinnene i olje-/gass- og prosessindustri trives enda bedre enn mennene i bransjene**. Dette er et oppløftende funn for bransjer som ønsker å rekruttere flere kvinner.

Det å ha en arbeidsgiver som legger til rette for ansattes familieliv spiller aller størst rolle for jobbtrivsel samlet sett, fordi sammenhengen er sterk både for menn og kvinner samlet, og også for menn og kvinner hver for seg. **De som jobber i bedrifter med slik tilrettelegging, trives klart bedre enn andre i jobben sin. Vi ser også at opplevelsen av å finne en god familie-jobb-balanse er viktig for ansattes jobbtrivsel. De som mener de finner slik balanse, trives klart bedre i jobben sin enn andre.**

Interessant er det at det å ha en arbeidsgiver som legger til rette for ansattes familieliv, faktisk er noe viktigere for menns jobbtrivsel enn for kvinners. «Våre» bedrifter, som med tanke på ansattes trivsel og lojalitet bør øke mulighetene for god jobb-familie-balanse ytterligere, har altså ingen grunn til å rette et ensidig fokus mot kvinnene på dette området. I forprosjektrapporten nevnte vi at det kunne se ut som om den høye trivselen blant an-

¹ For variabelen *har du jevnlig hjemmeboende barn/stebarn i din husholdning?* har vi bare kunnet se på forskjellen mellom de som har hjemmeboende barn/stebarn hvorav minst ett er under skolealder, og de som har hjemmeboende barn/stebarn hvorav alle er over barnehagealder.

satte i våre bransjer kunne henge sammen med at fleksibilitet i jobben gir mulighet for å være til stede for familien trass relativt lang arbeidstid. Også dette funnet bekreftes med våre nye analyser, men interessant nok bare for mennenes del. **Det er altså bare for mennene at vi finner en sammenheng mellom høy grad av jobbflexibilitet og høy grad av jobbtrivsel.** Disse funnene er vel verdt å ta med seg i en situasjon hvor konkurransen om arbeidskraften er stor, spesielt tatt i betraktning at forprosjektrapporten viste at de ansatte i våre bedrifter er relativt mobile. Mange av respondentene er nemlig åpne for å skifte jobb hvis bedre faglige utviklingsmuligheter og høyere lønn tilbys et annet sted, til tross for at de fleste som nevnt trives godt i de jobbene de allerede har.

Går vi tilbake til å se de mannlige og de kvinnelige ansatte under ett, kommer det å ha et nettverk som fremmer egen karriere på tredjeplass blant de variablene som har sterkest sammenheng med trivsel. De som har et slikt nettverk - både menn og kvinner - trives klart bedre enn de som ikke har det. For NEW, som nettopp er et karrierefremmende nettverk, er det verdifullt å få bekreftet den positive effekten slike nettverk kan ha på jobbtrivsel. Selv om også andre ting enn trivsel kan bety noe for hvor fornøyd man er med eller i en jobb, er det et nokså bredt begrep som ikke nødvendigvis bare inkluderer for eksempel arbeidsmiljø. Vi mener høy trivsel i en jobb antakelig oppsummerer en lang rekke faktorer som kan inkludere blant annet både faglige utviklingsmuligheter, lønn og hvorvidt man føler seg sett og verdsatt.

Gjør vi separate analyser for menn og kvinner, får vi frem hvilke faktorer som er spesielt viktige for kvinners trivsel. For bransjer som ønsker å rekruttere og beholde kvinner er det interessant at **vi finner den sterkeste sammenhengen mellom trivsel og det å være i en bedrift hvor det er godt for kvinner å arbeide.** Vi kan anta at mange respondenter reflekterer over likestillingsgraden i bedriften når de svarer på dette spørsmålet, og funnet kan dermed tyde på at kvinner trives best i de mest likestilte bedriftene. **Videre er det interessant å se at kvinners trivsel stiger med faktisk arbeidstid.** En slik sammenheng mellom arbeidstid og trivsel finner vi ikke for menn. Et hovedfunn fra forprosjektrapporten var at kvinner i «våre» bransjer trives veldig godt i jobben, selv om de bruker mer tid på jobb enn den gjennomsnittlige sørlandske kvinne gjør. Dette er spennende tatt i betraktning at den regionale offentlige debatten er preget av problematisering av mødres fulltidsarbeid. (Vi diskuterer sammenhengen mellom høy trivsel og høy arbeidstid videre i avsnittet om arbeidstid).

Videre ser vi at alder påvirker kvinners trivsel: Deres trivsel stiger med stigende alder. Dette kan ha sammenheng med at yngre kvinner generelt krever mer av jobben og egen karriere. I tillegg ser vi at der for kvinners del er en sammenheng mellom bedriftsstørrelse og trivsel. **Jo flere ansatte det er i bedriften kvinnene er ansatt i, jo bedre trives de.** Vi finner ingen slik sammenheng for mennene. Dette kan kanskje ha sammenheng med at kvinner i større bedrifter ser og får flere karrieremuligheter enn kvinner i mindre bedrifter, og antakelig også har flere personer å spille på både faglig og sosialt.

Analyserer vi mennene for seg, er det interessant at **det å ha en arbeidsplass hvor det er stor takhøyde for forskjellige meninger betyr mye for menns trivsel, mens vi ikke finner noen slik sammenheng for kvinner.** For mennene ser vi også at trivsel og utdanning henger sammen, og av lavere utdanning går sammen med høyere trivsel. Dette kan kanskje forklares med at menn med høyere utdanning stiller høyere krav til jobben enn det menn med lavere utdanning gjør. For mennene ser vi også at de som svarer at de ikke bekymrer seg for hvordan barna har det, trives bedre i jobben enn menn som bekymrer seg. For kvinner finner vi ingen sammenheng her.

Hva forklarer variasjon i balanse mellom jobb og familie?

For regresjonstabell knyttet til jobbtrivsel se tabell 2 i appendiks.

For bransjer som ønsker å rekruttere bredere enn i dag er det interessant å vite mer om hvordan de som allerede er ansatt i bedriftene opplever muligheten for å finne en god balanse mellom jobbkrav og familieliv. I dette avsnittet har vi derfor sett nærmere på den kategorien av ansatte som mener at det er vanskelig å balansere jobbkrav og familieliv. I forprosjektrapporten fant vi at 25 prosent av kvinnene og 26 prosent av mennene i undersøkelsen sa seg helt eller delvis enige i at dette er vanskelig. Det er interessant at såpass få synes dette er vanskelig i bransjer en må kunne anta har relativt høyt arbeidspress, og det er også interessant at vi i ikke ser noen umiddelbar sammenheng mellom kjønn og opplevd jobb-familie-balanse. Dette er spesielt interessant sett i lys av at de kvinnelige respondentene oftere har mindre barn hjemme og oftere har partnere som jobber relativt mye. At mannlige og kvinnelige respondenter ser ut til å oppleve jobb-familie-balanse/ubalanse nokså likt kan ha bakgrunn i at menn og kvinner i våre bransjer har likere forventninger til arbeids- og familieliv og til egen innsats på disse arenaene enn det som er tilfelle i samfunnet forøvrig.

Ser vi mannlige og kvinnelige ansatte under ett, finner vi den sterkeste sammenhengen mellom opplevd jobb-familie-balanse og hvorvidt man har fått eller får negative reaksjoner på at man bruker for lite tid på familien. **De som ikke har mottatt slike negative tilbakemeldinger oppgir i mindre grad å ha problemer med å finne den gode familie-jobb-balansen.** Dette kan tyde på at kritiske tilbakemeldinger på at man bruker for lite tid på familien faktisk bidrar til at man selv opplever det vanskeligere å finne denne balansen. Andres forventninger til oss kan i så fall sies å ha en selvstendig kraft på hvordan vi opplever vår egen hverdag.

Ellers er det interessant at den sammenhengen vi finner mellom opplevd jobb-familie-balanse og negative reaksjoner på at man jobber for mye er betydelig sterkere for menn enn for kvinner. Dette kan tyde på at våre mannlige respondenters opplevelse av egen hverdag henger tettere sammen med normer og forventninger rundt dem enn det som er tilfelle for våre kvinnelige respondenter. Noe kan selvfølgelig også henge sammen med at mennene alt i alt har noe lenger faktisk arbeidstid enn det kvinnene har, og vi ser at for menn så har nettopp arbeidstid signifikant innvirkning på den opplevde jobb-familie-balansen. Vi ser at med lavere faktisk arbeidstid så mener menn at det er mindre vanskelig å balansere jobbkrav og familieliv. Vi ser også at menn med hjemmeboende barn/stebarn, hvorav minst ett er under skolealder, relativt oftere enn de med eldre barn mener det er krevende å finne en balanse mellom jobbkrav og familieliv. Dette fremstår logisk, men **det er veldig interessant at hverken det å ha små barn hjemme eller faktisk arbeidstid spiller inn for kvinners opplevelse av jobb-familie-balanse.** Det styrker vår antakelse om at det å finne en slik balanse for kvinners del blant annet handler om de mors- og barndomsidealene man bærer med seg. Vi kan heller ikke se bort fra at et massivt regionalt fokus på hvor vanskelig - ja, nærmest umulig - det er å være en god mor og jobbe fullt har fått våre respondenter til å danne nokså bastante motkulturelle holdninger om at dette per definisjon *ikke* er vanskelig. Hvis ikke er det litt pussig at hverken arbeidstid eller det å ha småbarn spiller inn på kvinners opplevde jobb-familie-balanse *i det hele tatt*, mens det gjør det for menns del.

Går vi tilbake til å se på mannlige og kvinnelige respondenter samlet, finner vi en annen sterk sammenheng mellom det å bekymre seg for barna sine og å ha problemer med å finne en god familie-jobb-balanse. Denne sammenheng- en er veldig mye sterkere for kvinner enn for menn, hvilket betyr at **kvin- ner som bekymrer seg for barna opplever å streve med å finne en god jobb-familie-balanse i hverdagen i mye større grad enn det menn som be- kymrer seg for barna gjør.** I perioder med bekymring på barnas vegne fø- ler kanskje spesielt kvinnene at de burde brukt mer tid hjemme?

Vi finner også en sammenheng mellom det å finne jobb-familie-balanse i hverdagen og hvorvidt overtidsarbeid er forventet i bedriften man er ansatt i. De som har arbeidsplasser hvor overtid forventes, finner det naturlig nok vanskeligere å finne en god familie-jobb-balanse enn andre, og denne sammenhengen er noe sterkere for kvinner enn for menn. Det er også slik at når graden av rapportert jobb-fleksibilitet øker, så minsker sjansen for at man synes det er vanskelig å kombinere arbeid og familie. Også her er sammenhengen sterkere for kvinner enn for menn. **Sett i sammenheng med forrige avsnitt om jobbtrivsel kan det altså se ut som om fleksibilitet i jobben er spesielt viktig for menns jobbtrivsel, mens fleksibilitet og også fravær av overtidsforventninger er spesielt viktig for kvinners opplevelse av å finne en god jobb-familie-balanse i hverdagen. Dette er interessant. At fleksibilitet og fravær av overtidsforventninger bidrar til bedre jobb-familie-balanse er tydelige innspill til bedrifter som ønsker et bredere rekrutteringsgrunnlag.** De med de ferskeste utdanningene er med stor sannsynlighet ofte småbarnsforeldre med store omsorgsoppgaver hjemme, eller vil kanskje snart bli det.

Vi finner også at de som trives i jobben sin - både menn og kvinner – oftere finner en god jobb-familie-balanse enn de som ikke har like høy jobbtrivsel. Dette samsvarer med funn diskutert i trivselsavsnittet. Vi ser også at de ansatte som jobber i bedrifter som er en del av et større konsern, synes det er vanskeligere å finne en god jobb-familie-balanse enn andre. Dette kan tyde på at arbeidspresset er høyere innenfor større konsern.

Ser vi kun på de kvinnelige ansatte, kommer det frem at utdanningsnivå har sammenheng med kvinners opplevelse av jobb-familie-balanse. Med høyere utdanning stiger også andelen kvinner som synes det er vanskelig å finne en god jobb-familie-balanse, til tross for at arbeidstid som vi har sett ikke spiller inn på kvinners opplevelse av å finne denne balansen. Det er altså ikke høyt utdannede kvinners høyere arbeidstid som spiller inn her. Kanskje henger opplevelsen av ubalanse i hverdagen sammen med de arbeidsoppgavene de med høy utdanning har? Kanskje har høyt utdannede kvinner et familie- og fritidsliv med et høyere aktivitetsnivå enn det som gjelder for kvinner med lavere utdanning, slik at også trekk ved livet utenfor jobben spiller inn?

Ser vi kun på de mannlige ansatte, ser vi at menn i bedrifter som har et høyt antall ansatte, er mer enige i at det er vanskelig å finne en balanse mellom jobbkrav og familie. **Menn i større bedrifter har altså vanskeligere for å finne en god balanse mellom arbeid og familie i hverdagen.**

Hva forklarer variasjon i arbeidstid?

For regresjonstabell knyttet til arbeidstid se tabell 3 i appendiks.

I forprosjektrapporten gjorde vi et poeng av at kvinner i prosess- og olje-/gassindustrien ser ut til å bruke mer tid på jobb enn den gjennomsnittlige sørlandske kvinne. Dette funnet er spesielt viktig for en region hvor kvinner har en svakere tilknytning til arbeidslivet enn det som er tilfelle for andre deler av landet. Regionen trenger innbyggere som i større grad utnytter arbeidsressursene sine – for å øke verdiskapingen og bedre levekårene. Også for våre bransjer – som trenger kompetanse og som ønsker å utnytte det potensialet som ligger i den kvinnelige delen av befolkningen enda bedre – har det betydning om flere sørlandske kvinner ønsker å jobbe mer/fullt. Derfor har vi brukt våre data til å gjøre enda grundigere analyser knyttet til arbeidstid. Hvilke faktorer forklarer våre respondenters arbeidstid?

I forprosjektrapporten kom det frem at mange av de ansatte i våre bransjer i realiteten arbeidet mer enn avtalt arbeidstid. Vi så også at til tross for at «våre» kvinner har ganske lang arbeidstid sammenlignet med andre sørlandske kvinner, så har de mannlige respondentene våre likevel lenger faktisk arbeidstid enn kvinnene. I denne andre analysedelen bekreftes kjønn som en forklaringsfaktor for faktisk arbeidstid, og **vi får bekreftet at våre mannlige respondenter har en høyere faktisk arbeidstid enn våre kvinnelige respondenter**. Vi har grunn til å tro at kvinnes lavere arbeidstid bunnar i at kvinner ofte setter grensen for hvor mye tid jobben skal ta på et lavere antall timer enn det menn gjør. For bedrifter som ønsker å tiltrekke seg flere kvinner kan det dermed være viktig å ikke snakke om bedriften som et sted folk jobber «døgnet rundt». Å bruke en argumentasjon som finner en riktig balanse mellom *et faglig dynamisk og spennende miljø* på den ene siden og *gode muligheter for familieliv* på den andre siden, kan være avgjørende, spesielt siden vi med stor grad av sikkerhet kan anta at kvinner som i dag ikke arbeider i bransjene – og som man ønsker å tiltrekke seg - vil være mer kritiske til bruk av tid utenfor familien enn det «våre» kvinner er. Anerkjennelse av denne typen forskjeller er essensielt når man ønsker å nå et bredere lag av Agders kvinnebefolkning.

Samtidig er det viktig å understreke den finstemtheten som trengs for å profilere bedriftene slik at de fanger interesse hos et bredest mulig lag av befolkningen, både i og utenfor Agder. Det er essensielt, slik vi ser det, at «familievennligheten» ikke profileres på en måte som går ut over bransjenes «edge». Forhåpentligvis er det unødvendig å understreke at det budskapet

som profileres utad kun har verdi dersom folk opplever at det stemmer med den virkeligheten de møter som ansatte i bedriftene.

Ellers har vi tidligere i rapporten sett tegn til at vi ikke trenger å tenke at jobb-familie-balanse nødvendigvis er mindre viktig for menn enn for kvinner. Tvert om kan det se ut som om det å kunne sette grenser for jobbens krav er viktigere for menn enn det som kommer frem i mye av den offentlige debatten om den såkalte tidsklemma. At fedre opplever «tidsklemma» som vanskeligere enn mødre, kom frem i YS' arbeidslivsbarometer referert i Aftenposten 22. oktober 2012. Her ble det at arbeidslivet generelt forventer mer tilstedeværelse av menn nevnt som en mulig årsak.

Går vi tilbake til analysene våre, og ser våre mannlige og kvinnelige ansatte under ett, er lederansvar den variabelen med sterkest sammenheng med arbeidstid: **Ansatte med lederansvar har en høyere faktisk arbeidstid enn de som ikke har denne typen ansvar.** Dette er forventet, og også nyttig kunnskap dersom man ønsker å rekruttere ledere med en realistisk innstilling til arbeidsmengde. Samtidig er det viktig å påpeke at arbeidsmengde etter all sannsynlighet ikke er det eneste som spiller inn på jobbtrivsel (og som vi har sett stiger våre kvinnelige respondenters jobbtrivsel med økende arbeidstid). Interessant er det også at vi ser at lederansvarets påvirkning på arbeidstid er enda sterkere for menn enn for kvinner. **For menn er forskjellen i arbeidstid mellom menn med og uten lederansvar større enn det som er tilfelle blant kvinnene.**

Vi ser også at overtidsforventninger i egen bedrift påvirker arbeidstid: **De som har en høy faktisk arbeidstid, opplever samtidig oftere at overtid er forventet.** Vi vet fra forrige rapport at forholdsvis flere menn rapporterer at overtid er forventet i deres bedrift, og i analysene vi har gjort i denne fasen ser vi også at sammenhengen mellom forventninger om overtid og faktisk overtidsjobbing er noe sterkere blant menn enn blant kvinner. **Dette betyr at der er flere menn enn kvinner som opplever at overtid forventes i deres bedrift, og at forholdsvis flere menn som opplever forventninger om overtid også jobber overtid.** Sannsynligvis møter menn noe sterkere forventninger om overtidsarbeid enn det kvinner gjør. Også dette funnet om sammenheng mellom forventning og praksis tydeliggjør hvordan normer rundt oss spiller inn på de valgene vi gjør.

I diskusjoner om arbeidstid er det viktig å presisere at den økte verdiskapingen og levekårene som bedres ved at flere øker arbeidstiden sin, selvfølgelig gjelder for de som i utgangspunktet jobber relativt lite. På et eller annet punkt vil det selvfølgelig være sånn at videre økning av arbeidstiden utgjør

en trussel mot både verdiskaping – om ikke på kort sikt, så i et lengre tidsperspektiv - og mot folks helse og velferd. **Hvis bedriftene i våre bransjer ønsker å gjøre seg attraktive overfor større deler av kvinnbefolkningen - både de innenfor og utenfor Agders grenser - kan det utgjøre en utfordring at rundt halvparten av våre respondenter mener at overtid forventes i deres bedrift** (se forprosjektrapporten). Til tross for at forholdsvis flere av kvinnene i vår studie har oppveksten sin utenfor Agder enn hva som er tilfelle for mennene, så har cirka 65 prosent av de kvinnelige ansatte i vår undersøkelse oppveksten sin på Sørlandet. Selv om våre bransjer ønsker å tiltrekke seg kvinnelig arbeidskraft også «utenfra», taler alt dermed for at vi må anse sørlandske kvinner som et viktig rekrutteringsgrunnlag.

Et annet interessant – men forventet - funn er at jo høyere faktisk arbeidstid man har, jo oftere har man fått/får negative reaksjoner på at man bruker for lite tid på familien. Denne sammenhengen er noe sterkere for kvinnene enn for mennene, og **kvinner med lang arbeidstid får altså noe oftere enn menn med lang arbeidstid negative tilbakemeldinger på at de bruker for lite tid på familien**. Vi ser også at arbeidstid og trivsel henger sammen. **De som trives kjempegodt i jobbene sine har en høyere faktisk arbeidstid enn de som ikke trives fullt så godt, og denne sammenhengen er noe sterkere for kvinnene enn for mennene**. Sammenhengen mellom trivsel og arbeidstid kan henge sammen med at de mest spennende jobbene også krever en god del tilstedeværelse målt i tid. En kan også se for seg at det å jobbe relativt mye skaper økt trivsel, fordi man for eksempel blir dratt inn i mer spennende oppgaver, styrker relasjonen til kolleger og får økt innflytelse på arbeidsplassen. At økt arbeidstid gir økt innflytelse over egen arbeidssituasjon er funnet i en annen studie (Falkum mfl. 2009). For kvinnenes del kan vi se for oss at de kvinnene som arbeider mest er de som i utgangspunktet er mest jobborienterte (Magnussen, Mydland og Kvåle 2005), og de som i størst grad er opptatt av å utnytte utdanningen sin, og at disse kvinnene også av den grunn trives bedre i jobben sin. At trivsel betyr enda mer kvinners enn for menns arbeidstid henger antakelig sammen med at normen for menn er å jobbe fullt og vel så det, mens kvinner (særlig mødre) i større grad er utsatt for forventninger om deltidsarbeid. Menn vil dermed være tilbøyelige til å jobbe relativt mye også om de ikke trives så godt i jobben, mens kvinners jobbtrivsel kan være med på å påvirke dem til å gå tvers av en nokså livskraftig norm om at «den gode mor» jobber redusert (Magnussen mfl. 2005).

Ser vi på menn og kvinner hver for seg, kommer det frem noen interessante funn. **For kvinner ser vi tydelig at de med barn/stebarn under skolealder jobber mindre enn kvinner med barn over barnehagealder. Denne sammenhengen er ganske sterk, mens vi ikke finner noen slik sammen-**

heng for menn. Som vi allerede har sett, har hverken arbeidstid eller det å ha hjemmeboende, små barn/stebarinn innvirkning på kvinners opplevelse av jobb-familiebalanse, mens det har nettopp det for menn. Allikevel finner vi altså at kvinnene med de minste barna jobber mindre enn kvinner med større barn. **Alt i alt kan det se ut som om kvinners manglende problemer med å finne en god jobb-familie-balanse også må forstås på bakgrunn av at de setter grensene for hvor mye tid jobben får ta på et lavere nivå enn det mennene gjør: De jobber mindre. Tilsvarende må menns problemer med ubalanse i hverdagen forstås på bakgrunn av deres svakere grensetting på dette området.**

Tar vi med i betraktningen at kvinners arbeidstid ikke spiller inn på deres opplevelse av å kunne finne en god jobb-familie-balanse (se tidligere avsnitt) **så har vi ikke grunn til å tro at de kvinnene som jobber mye og trives veldig godt i jobbene sine, føler at arbeidsinnsatsen går ut over familielivet på en negativ måte.** Også diskusjonen av funn knyttet til arbeidstid støtter opp om en hypotese om at kvinners forventninger, krav og standarder knyttet til egen innsats i hjemmet har mye å si for hvorvidt de synes det er vanskelig å finne en god jobb-familie-balanse eller ikke. Vi skal ikke stikke under en stol at det kan være krevende å være forelder til mindre barn og jobbe fullt og kanskje mer. At fulltidsarbeid for mor – som er det den offentlige debatten som regel handler om - skaper dårlig hverdagsliv for familien kan imidlertid ikke ses som en naturlov. Mange ulike faktorer – som for eksempel grad av fleksibilitet, reisevei, hvor mye ansvar og arbeid i hjemmet partneren tar - kan forklare i hvilken grad hverdagen oppleves som problematisk/uproblematisk. Og ut fra våre analyser kommer det tydelig frem at kvinners opplevelse av sin hverdag ikke bare handler om hvordan de objektivt *har det*, men hvordan de *tar det*.

Når vi fokuserer kun på våre mannlige ansatte finner vi at en sterk forklaring på arbeidstid er utdanning: **Mannlige ansatte med høyere utdanning har en høyere faktisk arbeidstid enn mannlige ansatte med lavere utdanning, mens vi ikke finner en slik sammenheng for kvinner.** Dette er noe overraskende i og med at nasjonal statistikk viser at kvinners arbeidstid stiger med utdanningsnivå (Kitterød 2005).² For menn er det også slik at alder og arbeidstid henger sammen. Den faktiske arbeidstiden minsker med økt alder, slik at **ynge mannlige ansatte jobber mer enn de eldre mannlige ansatte,**

² Dette kan henge sammen med at det er større spredning i utdanningsnivå blant våre mannlige respondenter enn blant kvinnene. Mennene er altså mer heterogene, og dermed blir økningen i arbeidstid ved økende utdanning tydeligere. Våre kvinnelige respondenter fremstår derimot mer homogene i forhold til utdanning, noe som resulterer i at økningen i arbeidstid etter utdanning ikke kommer ut som statistisk signifikant.

mens vi ikke finner noen slik sammenheng for kvinner. At yngre menn jobber mest kan henge sammen med at det å gjøre seg tilgjengelig for jobben i form av tilstedeværelse anses for å være spesielt viktig for menns identitet som menn (Lilleaas 2003, Magnussen 2012), og at yngre menn kanskje har mer å «bevise» enn eldre menn. Vi finner også at menn som mener de jobber i bedrifter hvor det er akseptert for mødre å jobbe fullt har lengre arbeidstid enn andre menn. Er de bedriftene med størst takhøyde også de mest moderne? Og krever «moderne» bedrifter høyere tidsbruk av sine ansatte?

Hva forklarer variasjon i lederansvar?

For regresjonstabell knyttet til lederansvar se tabell 4 i appendiks.

I forprosjektrapporten så vi at kvinnene i vår undersøkelse generelt er noe mer skeptiske til hva lederansvar krever rent tidsmessig og også på det personlige planet, enn det mennene er. Vi så samtidig at forholdsvis flere kvinner enn menn ønsker mer ansvar enn de har i jobben sin i dag. Vi fant også at de kvinnene som *har* lederansvar, faktisk trives enda bedre i jobbene sine enn det de mannlige lederne gjør. Siden det å fremme kvinners karrierer er en så sentral målsetting med NEW har vi i denne andre fasen av prosjektet gjort videre analyser av hva som påvirker menns og kvinners sannsynlighet for å bli ledere, ha styreverv og delta i nettverk.

Ser vi på våre respondenter under ett – både mennene og kvinnene, er det variabelen *mine overordnede forventer at jeg ønsker lederansvar* som spiller sterkest inn på hvorvidt man faktisk har slikt ansvar. **De som opplever forventninger om ledelse er også oftere ledere**, mens de som ikke er ledere i langt mindre grad opplever slike forventninger. Det er naturlig at lederne svarer bekreftende på dette i og med at de allerede har lederansvar. Samtidig kan svarene også avspeile at forventningene fra omgivelsene var til stede også *før* respondentene rent faktisk ble ledere. I forprosjektrapporten så vi at forholdsvis flere menn opplevde at omgivelsene deres forventet at de ønsket lederansvar. **Analysene i denne rapporten viser også at sammenhengen mellom slike forventninger og faktisk lederansvar er noe sterkere for menn enn for kvinner.**

Vi finner også at lederansvar henger sammen med alder. **Jo eldre respondentene våre er, jo større er sjansen for at de er ledere.** Denne sammenhengen er ørlite sterkere for kvinnene enn for mennene. Vi ser videre at der er en sammenheng mellom det å være leder og det å være uenig i at menn overkjører kvinner i bedriften man jobber i. Dette kan handle om at de som er ledere føler større eierskap til og ansvar for en målsetting om likestilling,

og dermed uttaler seg mer positivt. Det kan også henge sammen med at bedriftene generelt ser mer likestilte ut fra et ledelsesperspektiv enn det som er tilfelle for ansatte lenger nede i bedriftshierarkiene. **Vi ser også at lederne oftere er uenige i at bedriften deres legger til rette for de ansattes familieliv. Dette handler kanskje om at de selv strever med jobbens krav? Her er de kvinnelige lederne enda mer uenige i at bedriften legger til rette for familielivet enn det som er tilfelle for mennene,** og det å legge bedre til rette for lederes familieliv er kanskje et område hvor våre bransjer har et forbedringspotensiale. Også kjønn har påvirkning på hvorvidt man har lederansvar eller ikke, og det kommer tydelig frem at **det å være mann øker sjansen for at man har lederansvar.**

Ser vi isolert på kvinner, finner vi at utdanning og lederansvar henger sammen, og at høyt utdannede kvinner oftere har lederansvar enn lavt utdannede kvinner. Vi finner ingen slik sammenheng for menn. Blant de kvinnelige lederne finner vi også en sammenheng mellom det å ha lederansvar og det å mene at i min bedrift løftes dyktige kvinner frem av menn. Dette er interessant. Vi finner også en sammenheng mellom det å være kvinnelig leder og det å mene at få kvinner i ens egen bedrift ønsker å være ledere. Dette kan antakelig forklares med at kvinnelige ledere i større grad har øyne for kjønnsforskjeller i lederambisjoner enn det mannlige ledere har.

Ser vi isolert på våre mannlige respondenter, finner vi at det blant menn er en sammenheng mellom det å ha lederansvar og det å ha en administrativ stilling. Denne sammenhengen finner vi ikke for kvinnene.

Hva forklarer variasjon i lønn?

For regresjonstabell knyttet til brutto arbeidslønn per år se tabell 5 i appendiks.

I regresjonsanalyser kan vi som tidligere nevnt ikke inkludere variabler med høy innbyrdes samvariasjon. Vi fant slik samvariasjon mellom arbeidstid og lønn samt for lederansvar og lønn, og har derfor måttet utelate arbeidstid og lederansvar fra analysene på lønn. I tillegg til funnene under er det altså dermed slik at lønn logisk nok stiger med økende arbeidstid og at lønn er høyere for de med lederansvar enn for de uten slikt ansvar.

I arbeidet med forprosjektrapporten fant vi at våre mannlige respondenter i gjennomsnitt hadde klart høyere lønn enn våre kvinnelige respondenter. I denne delen av arbeidet har vi hatt mulighet til å finne ut i hvor stor grad denne lønnsforskjellen skyldes andre ting enn kjønn i seg selv – som forskjeller i utdanning og ansiennitet. **Analyserer vi menn og kvinner samlet,**

ser vi at det er utdanningsnivå som i aller størst grad påvirker lønn. Med stigende utdanning stiger også lønn. Dette funnet maskerer imidlertid det faktum at det kun er for kvinner at utdanningsnivå og lønn henger sammen. Vi finner ingen slik sammenheng for menns del.

Den nest sterkeste sammenhengen finner vi mellom kjønn og lønn. **Hvorvidt man er mann eller kvinne har stor påvirkning på lønnsnivå, selv når mange andre variabler er tatt høyde for ved å være inkludert i analysen.** Som i resten av det norske arbeidsliv er der altså i våre bransjer en lønnsforskjell mellom menn og kvinner som ikke kan forklares ut fra andre variabler enn nettopp kjønn. Bransjer som ønsker å rekruttere kvinner er nødt til å ta tak i denne utfordringen. Den tredje sterkeste sammenhengen finner vi mellom alder og lønn, og lønn stiger selvfølgelig med alder. Også her ser vi imidlertid at alder betyr litt mer for kvinners lønn enn for menns. **Samlet sett ser det altså ut som om kvinners lønn i større grad enn menns lønn kan forklares ut fra mer «objektive» kriterier som utdanning og ansienitet/erfaring.**

Vi ser også en interessant sammenheng mellom grad av likestilling - i alle fall på ledernivå - i våre ansattes bedrifter og lønn. **De ansatte som mener at kvinnelige ledere har reell makt i deres bedrift tjener mer enn de som rapporterer en lavere grad av likestilling.** Er mer likestilte bedrifter generelt mer «moderne» og dynamiske bedrifter hvor ansatte – både kvinner og menn – generelt har høyere lønn?

For menn isolert sett får vi en god del flere signifikante funn enn det vi får for kvinner. Vi ser at menn med barn i skolealder har høyere lønn enn menn med yngre barn, mens vi ikke finner en slik sammenheng for kvinner. Vi finner at de mennene som synes det er vanskelig å balansere jobbkrav og familieliv tjener mer enn andre menn. Det kommer også frem at de mennene som trives, har høyere lønn enn de som ikke trives. Vi ser også at blant menn så tjener de som er ansatt i bedrifter med mange ansatte mer enn de i bedrifter med færre ansatte, og også at menn i administrative stillinger tjener mer enn de som har faglige stillinger. I forprosjektrapporten så vi at det jevnt over ser ut til å være færre mannlige enn kvinnelige administrativt ansatte i våre bransjer. Dette kan bety at den relativt lille andelen menn med administrative stillinger i stor grad består av ledere, og at dette er med på å lage den forskjellen. De mennene som er enige i at mange av beslutningene på deres arbeidsplass i stor grad tas på uformelle arenaer utenom jobben, tjener også mer enn de som er uenige i denne påstanden.

Alt i alt er det interessant at så mange ulike faktorer kan være med på å forklare variasjon i menns lønn, mens det for kvinner kun er utdanning, alder og likestilling på ledernivå som spiller inn.

Hva forklarer variasjon i styreverv, nettverk og NEW-deltakelse?

For regresjonstabell knyttet til styreverv, nettverk og NEW se tabell 6, 7 og 8 i appendiks.

Vi har også gjort ytterligere analyser for å finne ut hvem respondentene med styreverv er, sett i lys av ulike bakgrunnsvariabler. Analysene har inkludert variabler som alder, kjønn, utdanning, lederansvar, stilling, hvorvidt man har hjemmeboende barn/stebarn og hvorvidt man har et karrierefremmende nettverk. Den eneste variabelen som har en signifikant innvirkning på styreverv når vi ser alle respondentene under ett, er kjønn. I offentlig debatt ser vi ofte at slike kjønnsforskjeller forsøkes forklart ut fra forskjeller i formell og erfaringsbasert kompetanse. I våre data kan vi imidlertid slå fast at dette ikke stemmer. **Våre mannlige respondenter har oftere styreverv enn våre kvinnelige respondenter, uten at dette kan forklares med forskjeller i kompetanse.** Dette tyder på at agderfylkenes menneskelige ressurser ikke utnyttes optimalt inn i landsdelens styrevirksomhet. En faktor som kan bidra til å opprettholde en kjønnsbalanse i styrevirksomhet er at utvelgelse av styremedlemmer i stor grad avhenger av tillit, og at medlemmer av formelle og uformelle nettverk – som ofte er lite kjønnsblandede – fungerer som «tillitsgarantister» overfor hverandre.

Av andre interessante sammenhenger ser vi **de kvinnelige respondentene som oppgir at de har styreverv, oftere har et karrierefremmende nettverk enn de som ikke har styreverv.** Vi finner også at respondenter som deltar i NEW sjeldnere besitter styreverv enn de som ikke deltar i nettverket. Det å ønske seg styreverv, men ikke ha det, kan kanskje være en motivasjon for å delta i NEW?

For menn er det interessant å se at kun deltakelse i karrierefremmende nettverk er en signifikant forklaringsfaktor på styreverv. For mennene blir det imidlertid sånn at jo mer enige de mannlige ansatte er i at de har karrierefremmende nettverk, desto sjeldnere besitter de styreverv. Forskjellige tolkninger av begrepet «karrierefremmende nettverk» mellom menn og kvinner kan spille inn her.

Vi har også sett på hva som påvirker sannsynligheten for å ha nettverk. Ser vi på våre kvinnelige og mannlige respondenter under ett, er der ingen signifikante funn utenom dem vi allerede har nevnt knyttet til styreverv og nettverk. Ser vi på kvinner for seg, er det eneste signifikante funnet i våre analyser at **ynge kvinner i større grad enn eldre kvinner har et karrierefremmede nettverk**. Denne sammenhengen finner vi ikke hos menn. En mulig forklaring på dette kan være at menn over lengre tid har hatt karrierefremmede nettverk, mens kvinners bevissthet rundt betydningen av nettverk er av nyere dato.

Vi har også sett nærmere på kvinners deltakelse i NEW, og finner at kvinnelige ansatte med lederansvar deltar i større grad enn kvinner uten slikt ansvar. Vi ser også at de kvinnene som deltar i NEW er høyt utdannet enn de kvinnene som ikke deltar i nettverket.

4 Sammendrag

Denne rapporten bekrefter inntrykket fra forprosjektrapporten om at kvinner i prosess- og olje-/gassindustri forteller en annen historie om familie- og arbeidsliv enn den beskrivelsen som er rådende i den sørlandske offentligheten. «Våre» kvinner jobber relativt mye og trives veldig godt på jobben, og det er faktisk de kvinnene som jobber mest som trives aller best i jobbene sine - uten at vi finner noen ting som tyder på at det å jobbe fullt (og for mange også noe overtid) går ut over familielivet, slik kvinnene ser det. Vi har i denne hovedrapporten fått styrket vår hypotese om at det å finne en god balanse mellom arbeid og familie også har med mors- og barndomsidealene å gjøre, og ikke bare kan forstås som en «objektiv» avspeiling av tidsbruk.

Ut fra det inntrykket man får fra offentlig debatt kan man si at våre kvinner strever *mindre* med å finne en god jobb-familie-balanse enn man kanskje kunne forvente ut fra deres arbeidstid, mens våre mannlige respondenter strever *mer* med å finne en slik balanse enn man kanskje skulle tro. I tillegg til nevnte idealer er det også viktig å trekke frem at kvinners manglende problemer med å finne en god jobb-familie-balanse også må forstås på bakgrunn av at de setter grensene for hvor mye tid jobben får ta på et lavere nivå enn det mennene gjør: De jobber rett og slett mindre. Tilsvarende må menns problemer med ubalanse i hverdagen forstås på bakgrunn av deres svakere grensesetting på dette området.

Rapporten har i tillegg til disse mer overordnede konklusjonene fått frem en rekke andre interessante funn:

- Å ha en arbeidsgiver som legger til rette for ansattes familieliv spiller aller størst rolle for jobbtrivsel. De som jobber i bedrifter med slik tilrettelegging, trives klart bedre enn andre i jobben sin. De som finner en god jobb-familie-balanse trives også klart bedre i jobben sin enn andre. Interessant er det at det å ha en arbeidsgiver som legger til rette for ansattes familieliv, faktisk er noe viktigere for menns jobbtrivsel enn for kvinners. Det er også bare for mennene at vi finner en sammenheng mellom høy grad av jobbfleksibilitet og høy grad av jobbtrivsel. Bedrifter som vil beholde kritisk arbeidskraft bør jobbe for bedre jobb-familie-balanse for begge kjønn.
- Menn og kvinner som har karrierefremmende nettverk trives klart bedre enn de som ikke har det.

-
- For kvinner vi en finner sterk sammenhengen mellom trivsel og det å være i en bedrift hvor det oppleves som godt for kvinner å arbeide. Sannsynligvis vil mange respondenter reflektere over likestillingsgraden i bedriften de jobber i når de svarer på dette spørsmålet, og funnet kan dermed tyde på at kvinner trives best i de mest likestilte bedriftene.
 - Kvinners jobbtrivsel øker med arbeidstid. Dette er spennende tatt i betraktning den problematiseringen som er knyttet til mødres fulltidsarbeid i regionale medier. Samtidig jobber kvinnene i våre bransjer mindre enn mennene, trolig etter eget ønske. Kvinner med små barn/stebarn jobber klart mindre enn andre kvinner, mens det å ha hjemmeboende barn/stebarn ikke virker inn på menns arbeidstid.
 - Jo flere ansatte det er i bedriften kvinnene er ansatt i, jo bedre trives de. Dette kan kanskje ha sammenheng med at kvinner i større bedrifter ser og får flere karrieremuligheter enn kvinner i mindre bedrifter, og antakelig også har flere personer å spille på både faglig og sosialt.
 - Kvinner og menn som ikke har fått negative tilbakemeldinger på at de bruker for lite tid på familien, oppgir i mindre grad å ha problemer med å finne den gode familie-jobb-balansen. Dette kan tyde på at kritiske tilbakemeldinger på at man bruker for lite tid på familien faktisk bidrar til at man selv opplever det vanskeligere å finne denne balansen.
 - Mens det å ha små barn og jobbe mye gjør at menn synes det er vanskeligere å finne en god jobb-familie-balanse, spiller ingen av disse inn på kvinners opplevelse av jobb-familie-balanse.
 - Kvinner som bekymrer seg for barna opplever å streve med å finne en god jobb-familie-balanse i hverdagen i mye større grad enn det menn som bekymrer seg for barna gjør.
 - De som har arbeidsplasser hvor overtid forventes, finner det vanskeligere å finne en god familie-jobb-balanse, og denne sammenhengen er noe sterkere for kvinner enn for menn. Når graden av rapportert jobb-fleksibilitet øker, så minsker sjansen for at man synes det er vanskelig å kombinere arbeid og familie. Også her er sammenhengen sterkere for kvinner enn for menn. Det kan samlet sett se ut som om fleksibilitet i jobben er spesielt viktig for menns jobbtrivsel,

mens fleksibilitet og også fravær av overtid forventninger er spesielt viktig for kvinners opplevelse av å finne en god jobb-familie-balanse i hverdagen.

- De som trives i jobben sin - både menn og kvinner – finner oftere en god jobb-familie-balanse.
- Menn i større bedrifter har vanskeligere for å finne en god balanse mellom arbeid og familie i hverdagen enn menn i mindre bedrifter. Er det høyere arbeidspress i de større bedriftene?
- Ansatte med lederansvar har en høyere faktisk arbeidstid enn de som ikke har denne typen ansvar, og forskjellen i arbeidstid mellom menn som har og ikke har lederansvar er større enn det som er tilfelle for kvinnene.
- De som opplever at overtid er forventet har også høyere faktisk arbeidstid. Der er flere menn enn kvinner som opplever at overtid forventes i deres bedrift, og forholdsvis flere menn som opplever *forventninger* om overtid *jobber* også overtid.
- Kvinner med lang arbeidstid får noe oftere enn menn med lang arbeidstid negative tilbakemeldinger på at de bruker for lite tid på familien.
- De som trives kjempegodt i jobbene sine har en høyere faktisk arbeidstid enn de som ikke trives fullt så godt, og denne sammenheng er noe sterkere for kvinnene enn for mennene.
- Yngre mannlige ansatte jobber mer enn eldre mannlige ansatte.
- De som opplever forventninger om ledelse *er* også oftere ledere, mens de som ikke er ledere i langt mindre grad opplever slike forventninger. Sammenhengen mellom slike forventninger og faktisk lederansvar er noe sterkere for menn enn for kvinner.
- Det å være mann øker sjansen for at man har lederansvar.
- Kvinner med lederansvar har høyere utdanning enn kvinner uten lederansvar. Vi finner ingen slik sammenheng for menn.

-
- Kvinnelige ledere er oftere enn andre kvinner enige i en påstand om at *i min bedrift løftes dyktige kvinner frem av menn*.
 - Lederne er oftere enn andre uenige i at bedriften deres legger til rette for de ansattes familieliv, og de kvinnelige lederne er spesielt uenige. Det å legge bedre til rette for lederes familieliv er kanskje et område hvor våre bransjer har et forbedringspotensiale.
 - Kjønn har stor påvirkning på lønnsnivå, selv når mange andre variabler er tatt høyde for ved å være inkludert i analysen. Samlet sett ser det ut som om kvinners lønn i større grad enn menns lønn kan forklares ut fra mer «objektive» kriterier som utdanning og ansiennitet/erfaring.
 - Våre mannlige respondenter har oftere styreverv enn våre kvinnelige respondenter, uten at dette kan forklares med forskjeller i formell kompetanse.
 - De kvinnelige respondentene som har styreverv, har oftere et karrierefremmende nettverk enn de som ikke har styreverv.
 - Yngre kvinner har i større grader enn eldre kvinner et karrierefremmende nettverk.
 - NEW-kvinnene har oftere lederansvar og høy utdanning enn kvinner som ikke deltar i nettverket.

Appendiks: Regresjonstabeller

I de følgende tabellene presenteres hver enkelt variabel med dens betaverdi (Beta) og signifikansnivå (sig.). Betaverdien forteller oss styrken på sammenhengen mellom to variabler: Desto høyere verdi, jo sterkere er sammenhengen. Plussverdier viser at variabelen påvirker i positiv retning, mens negative verdier (-), forteller oss at de påvirker i negativ retning. Under hver tabell oppgis det i tillegg R^2 og Adjusted R^2 . Jo høyere R^2 /Adjusted R^2 er, desto mer forklarer de uavhengige variablene variasjoner i den avhengige variabelen og jo bedre er analysemodellen vår, siden vi har mange av de uavhengige variablene som faktisk påvirker den avhengige med i analysen.

Til hver betaverdi er det oppgitt et tilhørende signifikansnivå. Sammenhenger som er signifikante på et visst nivå regnes som tilstrekkelig sikre (se innledningskapittel for mer om signifikans og representativitet). Vi har bare presentert og diskutert sammenhenger som er statistisk signifikante innenfor et 0,05-nivå. Disse sammenhengene finner du når du i sig.-kolonnen finner et tall som er lavere enn 0,05. Vi skiller opprinnelig mellom statistisk signifikans på fem prosent nivå (0,05), 1 prosent nivå (0,01) og mindre enn en promille (0,001). Vi skiller ikke mellom nivåene for signifikans i våre kommentarer, men oppgir altså alle signifikansverdiene for hver enkelt variabel i tabellen. Funn innenfor disse nivåene innebærer at vi med henholdsvis fem prosents, ett prosents eller under en promilles sannsynlighet kan si om våre hypoteser og teorier om ulike sammenhenger stemmer.

Tabell 1. Jobbtrivsel

Hvordan trives du i jobben din?	Alle		Kvinner		Menn	
	Beta	Sig.	Beta	Sig.	Beta	Sig.
Hvaer din alder?	.036	.332	.160	.003	.006	.911
Er du kvinne eller mann?	-.100	.007	-	-	-	-
Hvaer din høyeste fullførte utdanning?	-.087	.010	-.069	.178	-.105	.022
Har du barn/stebarn som bor i din husholdning jevnlig?	-.014	.693	-.090	.092	.017	.738
Jeg har et nettverk (formelt/uformelt) som fremmer min karriere	.118	.000	.121	.013	.125	.006
Flexibiliteten i min jobb gjør det lett for meg å jobbe mye og samtidig være tilgjengelig for familien	.086	.017	.022	.680	.131	.009
Min arbeidsplass er et godt sted for kvinner å arbeide	.084	.019	.207	.000	.081	.504
Jeg bekymrer meg for hvordan barna mine har det	-.077	.025	-.058	.282	-.089	.054
Jeg trives på sjørundet	.073	.027	.001	.982	.113	.012
Hvor mange ansatte er det på ditt arbeidssted?	.057	.079	.120	.013	.017	.704
Hvaer din faktiske arbeidstid per uke?	.103	.004	.164	.002	.068	.161
Hvilken type stilling har du? (Administrativ)	-.052	.158	-.024	.623	-.006	.897
Har du lederansvar?	.008	.825	.033	.533	.009	.842
Jeg synes det er vanskelig å balansere jobbkrav og familieliv	-.126	.001	-.128	.025	-.128	.011
Jeg har fått/får negative reaksjoner på at jeg bruker for lite tid på	.016	.659	-.018	.741	.042	.400
I min bedrift overkjører menn kvinnene	-.031	.416	-.105	.060	-.071	.128
I min bedrift er det vanskelig for kvinner å komme seg opp og frem	.014	.721	.007	.894	.029	.539
Min bedrift legger til rette for de ansattes familieliv	.152	.000	.127	.021	.162	.002
I min bedrift er det stor taknøydje for forskjellige meninger	.155	.000	.090	.079	.129	.006
R ²	.221		.272		.216	
Adjusted R ²	.202		.233		.183	

Tabell 2: Vanskelig å balansere jobbkrav og familieliv

	Alle		Kvinner		Menn	
	Beta	Sig.	Beta	Sig.	Beta	Sig.
Vanskelig å balansere jobbkrav og familieliv						
Hva er din alder?	-.057	.103	-.072	.134	-.053	.156
Er du kvinne eller mann?	-.053	.131	-	-	-	-
Hva er din høyeste fullførte utdanning?	.089	.005	.111	.021	.064	.078
Har du barn/stebarn som bor i din husholdning jevnlig?	-.092	.006	-.083	.069	-.140	.000
Jeg har et nettverk (formelt/uformelt) som fremmer min karriere	.016	.598	.047	.305	-.007	.848
Fleksibiliteten i min jobb gjør det lett for meg å jobbe mye og samtidig være tilgjengelig for familien	-.133	.000	-.176	.000	-.101	.010
Min arbeidsplass er et godt sted for kvinner å arbeide	-.015	.660	-.002	.970	-.037	.319
Jeg bekymrer meg for hvordan barna mine har det	.177	.000	.303	.000	.097	.010
Hvor mange ansatte er det på ditt arbeidssted?	-.037	.232	.028	.539	-.077	.033
Hva er din faktiske arbeidstid per uke?	.079	.041	-.002	.971	.135	.003
Har du lederansvar?	-.012	.727	-.015	.759	.028	.469
Jeg har fått/får negative reaksjoner på at jeg bruker for lite tid på	.232	.000	.185	.000	.285	.000
I min bedrift overkjører menn kvinnene	.047	.207	.006	.914	.004	.925
I min bedrift er det vanskelig for kvinner å komme seg opp og frem	.044	.226	.053	.304	.002	.963
Min bedrift legger til rette for de ansattes familieliv	-.034	.337	-.016	.764	-.037	.383
Bedre muligheter for fleksibel arbeidstid vil gjøre min bedrift mer attraktiv for kvinner	.070	.023	-.002	.969	.103	.004
Hvordan trives du i jobben din?	.100	.003	.104	.041	.103	.007
Jobber du overtid?	.017	.636	-.017	.756	.027	.528
I min bedrift forventes det at man jobber overtid	.155	.000	.182	.000	.141	.000
Er bedriften du jobber i en del av et større konsern?	-.065	.034	.037	.412	-.112	.002
R ² :	.322		.375		.330	
Adjusted R ²	.302		.334		.304	

Tabell 3: Faktisk arbeidstid

Hva er din faktiske arbeidstid?	Alle		Kvinner		Menn	
	Beta	Sig.	Beta	Sig.	Beta	Sig.
Hva er din alder?	-.095	.008	-.052	.301	-.096	.011
Er du kvinne eller mann?	.193	.000	-	-	-	-
Hva er din høyeste fullførte utdanning?	.162	.000	.076	.152	.151	.000
Har du barn/stebarn som bor i din husholdning jevnlig?	.123	.000	.173	.000	.044	.238
Jeg har et nettverk (formelt/uformelt) som fremmer min karriere	.001	.967	-.072	.126	.057	.122
Flexibiliteten i min jobb gjør det lett for meg å jobbe mye og samtidig være tilgjengelig for familien	-.014	.673	-.028	.587	.020	.619
Min arbeidsplass er et godt sted for kvinner å arbeide	-.041	.233	-.033	.523	-.039	.323
Har du lederansvar?	-.276	.000	-.203	.000	-.256	.000
Jeg har fått/får negative reaksjoner på at jeg bruker for lite tid på	.129	.000	.125	.013	.100	.014
I min bedrift er det vanskelig for kvinner å komme seg opp og frem	-.034	.364	.052	.285	-.041	.261
Bedre muligheter for fleksibel arbeidstid vil gjøre min bedrift mer attraktiv for kvinner	-.040	.204	-.024	.606	-.044	.230
Hvordan trives du i jobben din?	-.099	.003	-.144	.005	-.103	.008
I min bedrift forventes det at man jobber overtid	.154	.000	.139	.007	.162	.000
Er bedriften du jobber i en del av et større konsern?	-.013	.675	-.020	.661	.024	.497
Blant mine kolleger er det akseptert at mødre jobber fullt	.054	.300	-.006	.898	.078	.042
Jeg bekymrer meg for familieøkonomien	-.050	.140	.019	.683	-.035	.342
R ²	.272		.353		.241	
Adjusted R ²	.254		.316		.217	

Tabell 4: Lederansvar

	Alle		Kvinner		Menn	
	Beta	Sig.	Beta	Sig.	Beta	Sig.
Har du lederansvar?						
Hva er din alder?	-.161	.000	-.163	.004	-.154	.003
Er du kvinne eller mann?	-.109	.005	-	-	-	-
Hva er din høyeste fullførte utdanning?	.001	.972	-.101	.048	.059	.197
Har du barn/stebarn som bor i din husholdning/jevnlign?	-.029	.420	-.055	.324	.023	.654
Jeg har et nettverk (formelt/uformelt) som fremmer min karriere	-.012	.728	-.050	.329	.018	.702
Fleksibiliteten i min jobb gjør det lett for meg å jobbe mye og samtidig være tilgjengelig for familien	-.004	.916	-.042	.459	.034	.503
Min arbeidsplass er et godt sted for kvinner å arbeide	.083	.282	.021	.719	.024	.619
I min bedrift er det vanskelig for kvinner å komme seg opp og frem	-.023	.590	.105	.083	.009	.850
Hvordan trives du i jobben din?	.018	.602	.007	.900	.025	.604
Hva slags stilling har du?(administrativ)	-.104	.002	-.002	.970	-.163	.000
Jeg synes det er vanskelig å balansere jobbkrav og familieliv	.008	.832	.007	.906	.021	.689
Min bedrift legger til rette for de ansattes familieliv	.113	.003	.148	.010	.103	.052
Jeg har dårlig samvittighet for at jeg jobber så mye	-.071	.072	-.031	.624	-.061	.255
Har du styreverv?	.010	.776	.029	.572	-.046	.301
På spørlandet er det mange gutteklubber	-.007	.837	-.054	.330	.003	.940
I min bedrift overkjører menn kvinnene	.131	.001	-.010	.858	.080	.092
I min bedrift har kvinner i lederstillinger reell makt	-.052	.177	-.063	.258	-.073	.137
I min bedrift er det stor takhøyde for forskjellige meninger	-.056	.136	-.041	.461	-.078	.112
I min bedrift løftes dyktige kvinner frem av menn	-.014	.688	-.138	.010	-.048	.293
Mine kolleger/overordnede forventer at jeg ønsker lederansvar	-.315	.000	-.283	.000	-.312	.000
I min bedrift ønsker få kvinner å være ledere	-.042	.212	-.109	.041	-.044	.352
I min bedrift tas mange beslutninger på uformelle arenaer	.032	.357	-.003	.949	-.025	.593
Hvor mange ansatte er det på ditt arbeidssted	.041	.206	.070	.168	.034	.449
R ²	.236		.251		.215	
Adjusted R ²	.214		.200		.174	

Tabell 5: Brutto årslønn per år

	Alle		Kvinner		Menn	
	Beta	Sig.	Beta	Sig.	Beta	Sig.
Hva er din brutto arbeidsinntekt per år?						
Hva er din alder?	.194	.000	.240	.000	.220	.000
Er du kvinne eller mann?	.312	.000	-	-	-	-
Hva er din høyeste fullførte utdanning?	.351	.000	.404	.000	.310	.000
Har du barn/stebarn som bor i din husholdning jevnlig? (Ja, minst ett under skolealder)	.101	.002	-.001	.987	-.036	.337
Min arbeidsplass er et godt sted for kvinner å arbeide	-.017	.588	-.009	.868	-.003	.943
Jeg har et nettverk (formelt/uformelt) som fremmer min karriere	.031	.305	.032	.512	.034	.346
Min bedrift legger til rette for de ansattes familie liv	.006	.855	-.045	.415	.024	.575
Hva slags stilling har du? (administrativ)	.022	.467	-.091	.057	.073	.039
Hvor mange ansatte er det på ditt arbeidsted?	.059	.044	.049	.316	.077	.030
I min bedrift overkjører menn kvinnene	-.070	.056	-.049	.386	-.036	.337
Jeg synes det er vanskelig å balansere jobbkrav og familie liv	.010	.791	.013	.816	.080	.046
I min bedrift er det vanskelig for kvinner å komme seg opp og frem	.010	.791	-.017	.755	-.002	.959
I min bedrift tas mange beslutninger på uformelle arenaer	.015	.621	-.023	.634	.073	.050
Hvordan trives du i jobben din?	-.074	.019	-.074	.171	-.097	.011
Flexibiliteten i min jobb gjør det lett for meg å jobbe mye og samtidig være tilgjengelig for familien	.016	.615	.017	.753	.001	.984
I min bedrift har kvinner i lederstillinger reell makt	.130	.000	.142	.005	.173	.000
R ²	.363		.280		.254	
Adjusted R ²	.348		.243		.234	

Tabell 6: Styreverk

Styreverk	Alle		Kvinner		Menn	
	Beta	Sig.	Beta	Sig.	Beta	Sig.
Hva er din alder?	.024	.532	.001	.982	.063	.155
Hva er din høyeste fullførte utdanning?	-.066	.341	.014	.834	.000	.999
Har du barn/stebarn som bor i din husholdning jevnlig?	-.033	.375	-.029	.589	-.017	.694
Jeg har et nettverk (formelt/uformelt) som fremmer min karriere	-.022	.519	-.118	.028	.119	.005
Hva er din brutto arbeidsinntekt per år?	.010	.831	-.206	.016	.090	.071
Har du lederansvar?	.011	.766	-.036	.606	-.048	.303
Hva slags stilling har du? (administrativ)	.045	.204	.031	.564	.012	.782
Deltar du i NEW-nettverket? (nei, men jeg vil)			-.118	.028		
Deltar du i NEW-nettverket? (ja)			-.166	.007		
Er du kvinne eller mann?	.372	.000				
R ²	.134		.088		.037	
Adjusted R ²	.122		.064		.025	

Tabell 7: Karrierefremmende nettverk

Jeg har et nettverk (formelt/uformelt) som fremmer min karriere	Alle		Kvinner		Menn	
	Beta	Sig.	Beta	Sig.	Beta	Sig.
Hva er din alder?	-.072	.082	-.119	.046	-.095	.033
Hva er din høyeste fullførte utdanning?	.034	.387	.026	.711	.065	.167
Har du barn/stebarn som bor i din husholdning jevnlig?	-.063	.113	.040	.455	.018	.680
Har du styreverv?	-.024	.519	-.121	.028	.119	.005
Hva er din brutto arbeidsinntekt per år?	.091	.077	-.047	.591	.072	.153
Har du lederansvar?	-.037	.369	-.092	.189	.000	.996
Hva slags stilling har du? (administrativ)	.063	.092	.043	.424	.053	.218
Deltar du i NEW-nettverket? (nei, men jeg vil)			-.111	.061		
Deltar du i NEW-nettverket? (Ja)			.058	.353		
Er du kvinne eller mann?	.000	.996				
R ²	.026		.065		.040	
Adjusted R ²	.013		.045		.028	

Tabell 8: Deltakelse i NEW

Deltar du i NEW-nettverket? (Ja)	Kvinner	
	Beta	Sig.
Hva er din alder?	.008	.883
Hva er din høyeste fullførte utdanning?	.127	.036
Har du barn/stebarn som bor i din husholdning jevnlig?	-.034	.474
Har du styreverv?	-.131	.007
Hva er din brutto arbeidsinntekt per år?	.071	.350
Har du lederansvar?	-.148	.016
Hva slags stilling har du?(administrativ)	.018	.701
Deltar du i NEW-nettverket? (nei, men jeg vil)	-.390	.000
Jeg har et nettverk (formelt/uformelt) som fremmer min karriere	.044	.353
R ²	.282	
Adjusted R ²	.262	

Litteraturliste

Falkum, E., I. M. Hagen og S. C. Trygstad (2009). *Bedriftsdemokratiets tilstand. Medbestemmelse, medvirkning og innflytelse i 2009*. Oslo, Fafo-rapport.

Johannessen, Å. (2009) *Introduksjon til SPSS*. Oslo: Abstrakt forlag.

Kitterød, R.H. (2005) *Han jobber, hun jobber, de jobber. Arbeidstid blant par av foreldre*. Rapporter 2005/10. Oslo: Statistisk sentralbyrå.

Lilleaas, U.-B. (2003) *Fra en kropp i ustand til kroppen i det moderne*. Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi. Universitetet i Oslo.

Magnussen, M-L.(2012) «Menns forsørgerarbeid». I: Velferdsstatens familier. Nye sosiologiske perspektiver. Oslo: Gyldendal akademisk.

Magnussen, M.-L., T. S. Mydland og G. Kvåle (2005). *Arbeid ute og hjemme: Sørlandske mødres valg og vurderinger: rapport fra prosjektet Likestilling og arbeidsliv på Agder*. FoU-rapport. Kristiansand, Agderforskning.

Senter for likestilling, Universitetet i Agder (2011) *Likestillingsmonitor Agder 2011*.

Fou-informasjon

Tittel	NEW Facts Hovedprosjekt. Videre analyser av kvinner i prosess- og olje-/gassindustri på Sørlandet
Prosjektnr	1862
Oppdragets tittel	NEW Facts 2
Prosjektleder	May-Linda Magnussen
Forfattere	May-Linda Magnussen og Christine Svarstad
Oppdragsgiver	NEW
Rapport type	Prosjektrapport
Rapport nr	15/2012
ISSN-nummer	0808-5544
Tilgjengelighet til rapporten	Åpen
4 emneord	Prosessindustri, olje-/gassindustri, kvinner, Sørlandet
Sammendrag	Rapporten er en videreføring av arbeidet i prosjektrapport nr. 10/2012, NEW Facts Forprosjekt. Funnene i denne rapporten er basert på regresjonsanalyser av datamaterialet samlet inn i forbindelse med forprosjektet. Fokus er på hva som ut fra våre data kan forklare jobbtrivsel, jobb-familie-balanse, arbeidstid, lederansvar, styreverv og nettverk, samt lønn.