

Prosjektrapport nr. 6/2006

Nettverk for kvinner i tjenesteytende næringer på Agder

Forprosjekt

Liv Mari Nesje og Tone Elisabeth Furre



Forord

De siste årene har det blitt rettet fokus mot at kvinner på Sørlandet har en løsere tilknytning arbeidslivet og et lavere inntektsnivå enn kvinner ellers i landet. Flere tiltak har blitt satt i gang, men situasjonen til kvinner som arbeider i tjenesteytende næringer har blitt viet liten oppmerksomhet. Med bakgrunn i dette ble det høsten 2005 satt i gang et forprosjekt med tanke på å kartlegge relevante problemstillinger, og å undersøke interessen for å få i gang et nettverk for kvinner i serviceyrker, i privat så vel som offentlig sektor. Denne rapporten presenterer resultatene fra prosjektet.

Forprosjektet ble finansiert av Verdiskapingsalliansen. I tillegg gikk LO i Aust- og Vest-Agder inn med dekning av reisekostnader og tapt arbeidsfortjeneste for sine deltakere på de to dagsamlingene som ble arrangert i Kristiansand i løpet av prosjektperioden.

Vi vil med dette få takke kvinnene som tok seg tid til å stille opp på dagsamlinger og intervju.

Kristiansand, den 15. mai 2006

Liv Mari Nesje
Prosjektleder

Innhold

INNHold	V
1 INNLEDNING.....	1
1.1 Bakgrunn, rammer og mål for prosjektet.....	2
1.2 Tema og metode.....	2
1.2.1 Utvalg.....	4
1.2.2 Søkekonferanse/dialogseminar	4
1.2.3 Intervjuer.....	5
1.2.4 Workshop.....	5
1.3 Rapportens oppbygning	6
2 KVINNE OG YRKESAKTIV	7
2.1 Positive sider ved det å være yrkesaktiv	7
2.2 utfordringer knyttet til det å være i arbeid	9
2.2.1 Hjem, familie og barn	10
2.2.2 Livet på jobben	14
2.2.3 Økonomi	17
2.2.4 Egenutvikling.....	19
3 KVINNENETTVERK FOR TJENESTEYTENDE NÆRINGER	23
3.1 Hva sier deltakerne om nettverk?	23
3.1.1 Hva og hvordan?.....	23
3.2 Hvorfor nettverk?.....	26
4 KONKLUSJON	27
4.1 Oppsummering.....	27
4.2 Veien videre.....	28
KILDER.....	31
VEDLEGG	33
FOU INFORMASJON.....	35

1 Innledning

Prosjektet *Nettverk for kvinner i tjenesteytende næringer på Agder* inngår som del av Verdiskaping 2010 Agder (VS2010), et prosjekt som finansieres av Verdiskapingsalliansen. Verdiskapingsalliansen ble formelt etablert i september 2000, og arbeider for ”verdiskaping og velferdsutvikling i Agder gjennom økt innovasjon basert på bred medvirkning gjennom å etablere utviklingskoalisjoner mellom bedrifter, næringsmiljø, offentlige institusjoner og kunnskapsmiljø” (www.vs2010.no/VS2010-Agder.htm). I alliansen sitter representanter fra de følgende institusjonene i både Aust- og Vest-Agder; LOs distriktskontor, NHO, Fylkeskommunen, Fylkesmannen og Aetat. I tillegg er Innovasjon Norge, Høgskolen i Agder og Agderforskning med i denne alliansen.

Innen flere av de regionale hovedprosjektene i VS 2010 har man delprosjekter som fokuserer på tillitsvalgnettverk¹. Nettverkene har ulike tematikk og ulike funksjoner. Mens noen går på tvers av bransjer i en region², fokuserer andre mer på kompetanseheving. Så langt har man positive erfaringer med denne typen nettverk.

Flere prosjekter på Agder har de siste årene rettet fokus mot den lave yrkesdeltakelsen blant kvinner i regionen, og at det er få kvinner i styreverv og ledende stillinger. Prosjektet *Likestilling og arbeidsliv på Agder* som er utført ved Agderforskning har analysert bakgrunnen for den lave yrkesdeltakelsen, og har tatt sikte på en handlingsstrategi som kan påvirke situasjonen (se Magnussen m. fl. 2005).

Female Future Agder, et toårig kursprogram i regi av NHO Agder er på jakt etter ”kvinner med talent”. Prosjektet er et lederutviklingsprogram hvor man legger vekt på å øke og synliggjøre sørlandske kvinners kompetanse i forhold til ledelse og styredeltakelse. Det første kurset avsluttes i løpet av våren 2006, og det andre kullet går i gang med sitt program i nær fremtid. Et følgeforskningsprogram i forbindelse med det første Female Future-programmet er nettopp avsluttet (se Kvåle m. fl. 2006).

¹ Det gjelder både Arbeidsforskningsinstituttet (Telemark), SINTEF (Trøndelag) og Rogalandsforskning (Rogaland).

² Se Berge og Ravn 2004: Regional kompetanseutvikling i verdiskaping. Tillitsvalgnettverk i Trøndelag. I Bjørn Gustavsen (red): Nettverk, abstrakt kategori eller konkret arbeidsfellesskap? Erfaringer fra Verdiskaping 2010. (Notat under publisering.)

1.1 Bakgrunn, rammer og mål for prosjektet

På tross av at den lave yrkesdeltakelsen blant kvinner på Sørlandet har fått en del oppmerksomhet, har søkelyset vært mest rettet mot å få flere kvinner i ledende posisjoner og styreverv. Dette er selvsagt vel og bra, men samtidig har fokus på mange måter vært rettet mot kvinnene i mer kompetansekrevende yrker. LO i Agder pekte på at situasjonen til kvinner i serviceyrker, i offentlig så vel som privat sektor har blitt viet lite interesse. Det var med bakgrunn i dette prosjektet kom i stand.

Prosjektet er rettet mot kvinnelige tillitsvalgte og (mellom)ledere i serviceyrker i privat og i statlig, kommunal og offentlig sektor. Målet har vært å få undersøkt om det er interesse for å få etablert et nettverk for kvinner i yrker innenfor helse, renhold, hotell, restaurant og butikk, og gjennom nettverket å sette fokus på utfordringer og utviklingspotensial innenfor disse yrkene.

Målet for prosjektet er tredelt:

- Forskingsmessig dokumentasjon av problemstillinger som er aktuelle for disse yrkesgruppene, i offentlig og privat sektor
- Etablering av dialog mellom kvinnelige tillitsvalgte og kvinnelige (mellom)ledere omkring medvirkning og partsbasert samarbeid.
- Kartlegge interessen for et nettverk, og legge grunnlaget for et hovedprosjekt der man kan jobbe videre med problemstillinger som har kommet fram.

1.2 Tema og metode

Prosjektet basert på aksjonsforskning som bl.a. handler om å forstå endring. Innenfor aksjonsforskning har man mange ulike retninger, men alle har til felles at forskere og berørte parter går inn i et felt hvor man har et ønske om å endre situasjonen til det bedre (Greenwood & Levin 1998). I fellesskap definerer de berørte og forskerne problemområder, og setter søkelyset på utfordringer som man ønsker å gjøre noe med.

Manglende likestilling og lav yrkesdeltakelse blant kvinner på Sørlandet er som allerede nevnt ansett som et problem i landsdelen (se f. eks. Magnussen m. fl. 2005). På kort sikt er det først og fremst er det et problem for næringslivet fordi regionen ikke får nok arbeidstakere. Yrkesdeltakelse er også tett

koblet til viktige velferdsytelser. Konsekvensene av å stå utenfor, eller å ha en løsere tilknytning til arbeidslivet, gir et lavere inntektsnivå og svakere økonomisk sikkerhetsnett. På lang sikt er det derfor også et økonomisk problem. Samtidig er arbeidslivet er en sentral arena for beslutninger og medvirkning. Manglende deltakelse skaper dermed et makt- og demokratiproblem.

Om man deltar i yrkeslivet eller ikke kan selvfølgelig ha mange ulike årsaker, og det er vanskelig å peke ut en spesiell grunn som gjør at mange kvinner på Agder ser det som mer attraktivt å arbeide i deltidstillinger eller å være hjemme med barn, i alle fall i en fase av livet (se f. eks. Magnussen m. fl. 2005). Mange av kvinnene som ble intervjuet i Likestillingsprosjektet sa at de ønsket å være hjemme, og det skal man jo selvfølgelig tro dem på. Samtidig er det slik at de valgene vi som mennesker tar, er påvirket av det samfunnet vi er en del av. Det betyr at kvinner kan ønske å være hjemme eller å jobbe deltid, og være tilfreds med det, bl. a. fordi dette er den vanligste måten å organisere familielivet på.

Men selv om mange kvinner velger en løsere tilknytning til arbeidslivet kan det likevel ikke utelukkes at manglende ønske om å være i full jobb på flere måter kan skyldes ulike forhold i arbeidslivet. Blant annet er det nærliggende å tro at noen finner det mer givende å være hjemme eller å jobbe deltid dersom arbeidet oppleves som krevende, slitsomt eller kjedelig, eller så lenge husholdningsøkonomien ikke setter grenser for det. *"Hvis jeg hadde hatt råd, skulle jeg ikke ha jobbet en dag,"* sa en kvinne til oss. For henne ble jobben på mange måter "et nødvendig onde", for å få familieøkonomien til å gå rundt. Det er en klar uttalelse som kan høres uforståelig ut for den som opplever jobben som et sted for personlig utvikling og karrieremuligheter.

Hos noen kan ønsket om full jobb være "sterkt som tusen" uten at utsiktene til å få heltidsstillinger er til stede. Dette virker til å være utbredt i kvinne-dominerte yrker, f. eks. er hjelpepleiere eller sykepleiere i full stilling et sær-syn. I motsetning møter arbeidstakere i mannsdominerte yrker, både kvinner og menn, ofte problemer dersom de av ulike årsaker ønsker å jobbe i redusert stilling.

Ved å etablere et nettverk kan man skape en felles plattform for yrkesaktive kvinner i de tjenesteytende næringene. Nettverket kan rette søkelyset mot utfordringer og utviklingspotensial innenfor næringene, og kan være et sted for inspirasjon og påfyll for kvinner som jobber i yrker som normalt får liten oppmerksomhet. Inspirerte og engasjerte kvinner kan være rollemodeller og slik skape ringvirkninger som økt bevissthet og stolthet gjennom det å være

yrkesaktiv. Dette kan igjen påvirke yrkesdeltakelsen blant sørlandske kvinner, om ikke nå så i neste generasjon, for det har vist seg at mødrenes holdninger, handlinger og valg påvirker kvinners valg.

I dette prosjektet har vi sammen med kvinnelige representanter fra tjenesteytende næringer i regionen gått inn i deres yrkes- og arbeidssituasjon, for å identifisere problemer og utfordringer som kan være av betydning for deres forhold til arbeid. Vi har også sett på hvordan de vurderer betydningen av et nettverk for kvinner i samme situasjon.

1.2.1 Utvalg

Utvalget skulle settes sammen av kvinner fra privat og offentlig tjenesteytende sektor. Det skulle være med deltakere fra begge Agder-fylkene, og fra bedrifter med ulik størrelse. Siden et slikt nettverk skal være for kvinner, både de tillitsvalgte og lederne, var også en av de viktigste forutsetningene at bedriftene hadde kvinnelige (mellom)ledere.

Erfaringsmessig faller alltid noen interesserte av ulike årsaker av før man er kommet i gang eller i løpet av et prosjekt. Vi ønsket derfor ti til femten tillitsvalgte kvinner og det samme antallet kvinnelige ledere. LOs distriktssekretærer i Aust- og Vest-Agder kontaktet kvinner som fikk tilsendt invitasjon til å være med i forprosjektet (se vedlegg).

1.2.2 Søkekonferanse/dialogseminar

Vi la opp til en søkekonferanse, som fikk navnet "dagskonferanse" der tillitsvalgte kvinner fra ulike bedrifter fikk treffe hverandre, bli kjent og diskutere. Opplegget for dagen var ikke veldig fast fra vår side, fordi mye av målet med en slik konferanse er å lete seg fram til utfordringer som man arbeider videre med i fellesskap. Vi hadde likevel satt opp temaer vi ville at deltakerne skulle myldre litt rundt, og konsentrerte oss om betydningen av å være i arbeid, samt positive sider og utfordringer knyttet til det å være kvinne i de tjenesteytende næringene.

Noe færre enn vi hadde håpet meldte seg på til dagskonferansen den 18. november 2005. I alt åtte av de inviterte tillitsvalgte kunne komme. Fire av disse kvinnene arbeidet i det offentlige, både kommunalt og statlig. Kvinnene fra det private næringslivet representerte kundeservicetjenester, renhold og tjenesteyting innenfor industrien.

Det kunne vært ønskelig med flere deltakere fra det private næringslivet for å få representasjon fra flest mulig bransjer. I tillegg hadde det også vært ønskelig med flere deltakere fra Aust-Agder. At oppmøtet og interessen var størst fra Vest-Agder kan skyldes at begge samlingene ble holdt i Kristiansand for å holde nede kostnader knyttet til den praktiske delen av forprosjektet. I tillegg er det jo mange ting som skal klaffe for å få til datoer som passer flest mulig.

1.2.3 Intervjuer

Som en del av prosjektet skulle det utføres kvalitative intervju med (mellom)ledere. På bakgrunn av det som kom fram i løpet av søkekonferansen med de tillitsvalgte kvinnene utarbeidet vi en spørreguide (se vedlegg). Vi tok turen ut i sju bedrifter, to i Aust-Agder og fem i Vest-Agder, for å få lederens perspektiv på hvordan de opplever situasjonen for kvinner i de tjenestetende næringene.

For å få inn perspektiver fra kvinnelige tillitsvalgte i flere bransjer, bl.a. fra handelsnæringen, og for å få litt flere deltakere fra Aust-Agder forsøkte vi å sette et tidspunkt for en fokusgruppe i Arendal før den andre samlingen, workshopen, i Kristiansand. Det viste seg å være svært vanskelig å få til dette innen den datoen vi hadde gått ut med til de tillitsvalgte og lederne som allerede var inne i forprosjektet. Vi vurderte også enkeltintervju, men kom til at det ville kreve for mye tid og ressurser i forhold til budsjettet og til det vi forventet å få ut av intervjuene.

1.2.4 Workshop

Etter at intervjuene var gjennomført, utarbeidet vi et opplegg for en workshop, der vi inviterte lederne vi hadde intervjuet og de tillitsvalgte som var påmeldt til dagskonferansen før jul. I alt møtte ni kvinner, tre ledere og seks tillitsvalgte til workshop den 23. januar. Dagen startet med en oppsummering av hva som hadde kommet fram så langt i prosjektet. May-Linda Magnussen presenterte funn fra Likestillingsprosjektet (Magnussen m. fl. 2005), før vi gikk videre på det som var hovedtemaet for dagen; nettverk. Hovedvekten ble lagt på deltakernes ønsker og forventninger til et nettverk, og man diskuterte hvordan et nettverk på best mulig måte kunne gagne kvinner i servicenæringene, og hvordan det burde organiseres.

Oppmøtet var også denne gangen noe redusert i forhold til påmeldingen, fordi det gjenstridige snøfallet og dermed ufremkommelige veier forhindret

deltakerne fra Aust-Agder fra å komme. Men at det møtte færre enn vi håpet på satte tydeligvis ikke noe preg på engasjementet og opplevelsene for de damene som var til stede. Vi opplevde diskusjonene som fruktbare og gode, og tilbakemeldingene vi fikk etter at dagen var over var svært positive. Dette var samme type respons som vi fikk etter dagskonferansen med de tillitsvalgte før jul.

1.3 Rapportens oppbygning

I rapportens to neste kapitler (kapittel 2 og 3) presenterer vi mer om hvordan kvinnene vi møtte opplevde det å være kvinne og yrkesaktiv i sine stillinger, og hvordan de så på et eventuelt nettverk for kvinner i tjenesteytende næringer. Det siste kapitlet (kapittel 4) er en oppsummering av det som har kommet fram i prosjektet, og hvor vi også skisserer en mulig vei for et etterfølgende hovedprosjekt.

2 Kvinne og yrkesaktiv

2.1 Positive sider ved det å være yrkesaktiv

Gjennom søkekonferansen med tillitsvalgte og intervjuene med lederne fikk vi et innblikk i hva disse yrkesaktive kvinnene, de fleste i servicenæringen, opplever som positivt ved å være i jobb.

Kvinnene fremmet et syn på det å være yrkesaktiv som naturlig og nødvendig.

Sånn skal det være

En borgerplikt

Å ha arbeid er verdifullt

Får bruke evner og utdanning

Har alltid hatt den innstillingen at jeg skulle ha like muligheter (Leder).

Det har ikke falt meg inn at jeg ikke skulle jobbe. (Leder)

Det positive med å vere i jobb? Det er alt! Det er viktig økonomisk, men det er også viktig personleg utover berre det med pengar. Ein får jo dekkja eit sosialt behov og ein får utfordringar. (Leder)

Da spørsmålet ble stilt på søkekonferansen med tillitsvalgte ”hva synes du er positivt ved å være i jobb?”, var det imidlertid svært få som responderte med entusiasme. Det begrensede engasjementet kan tyde på at spørsmålet sjelden stilles og at tankene sjelden kretser rundt det positive, men snarere ved utfordringene ved å være i jobb. Er det et ikke-tema? Støttes dermed antakelsen om at det er behov for å høyne statusen til det å være yrkesaktiv kvinne? Er det behov for å øke bevisstheten rundt arbeidslivets positive aspekter?

Som nevnt i første kapittel, under tema og metode, var en av kvinnene sin umiddelbare respons på spørsmålet slik:

Hvis jeg hadde hatt råd, skulle jeg ikke jobbet en dag!

For henne, og sikkert flere med henne, anses jobben mer som et ”nødvendig onde” enn som noe positivt i seg selv.

Bildet var likevel atskillig mer nyansert. De fleste nevner at jobben er med på å definere hvordan du oppfatter deg selv, egen identitet:

Å være en selvstendig person som kan greie seg selv.

En har noe en skulle ha sagt, dvs. en betyr noe og kan påvirke samfunnet rundt seg.

Et sted der du får anerkjennelse ikke bare gjennom familielivet. (Leder)

Viktig personlig. Det gjør noe med mitt selvbilde. Du får brukt deg selv, brynet deg, du duger til noe, er samfunnsnyttig. (Leder)

Dersom en lykkes, er det en personlig tilfredsstillelse, en belønning. (Leder)

Eg tror det er helse i det å vere i jobb.

Dessuten trekker kvinnene frem at jobben gir utfordringer og krever noe av dem. Blant annet blir man utfordret til å holde seg oppdatert.

Vervet som tillitsvalgt oppfattes særlig positivt ved at det gir mulighet til å påvirke viktige beslutninger på arbeidsplassen.

Å være tillitsvalgt, er med i systemet, kan påvirke.

Det sosiale aspektet ved å være i arbeid trekkes frem som svært viktig. Kvinnene nevnte dette med å ha kollegaer, være en del av et nettverk, arbeidsmiljøet på arbeidsplassen, fellesskapsfølelsen det gir, og det sosiale samværet. Dessuten muligheten for å delta i faglige diskusjoner.

Får dekket et sosialt behov. Kontakten med andre. Ikke bare leve gjennom mannen. Du betyr noe for andre. Fellesskap. (Sagt av en leder)

Være i et fagmiljø, kunne diskutere

Å være i arbeid gir i tillegg mulighet for egenutvikling. Riktignok gjelder dette i svært varierende grad. I diskusjonen i workshopen ble det påpekt at for mange lavere stillinger, for eksempel stillinger innen renhold, kan selv-

utvikling i jobben fortone seg nokså fjernt. For lederne, derimot, er det svært aktuelt å reflektere over ulike måter jobben har gitt dem utvikling, både faglig og som menneske. Se også avsnittet om egenutvikling.

Får tro på seg selv.

Jo mer en er ute, desto mer innsikt får en.

Får tilbakemelding fra kollegaer og andre.

*Får lov å bruke mine ressurser, utvikle meg selv, jobbe med det jeg tror på.
(Leder)*

Jobben er absolutt en kilde til egenutvikling. Det er her jeg har blitt en trygg og sterk person. Får utfordringer. Jeg opplever hele tiden å mestre mer. (Leder).

Sist, men ikke minst, trekkes økonomi frem som en vesentlig positiv side ved å være i jobb.

Egen inntekt, egen lønnskonto, å kunne ordne opp i ting selv.

"Egne penger".

Det er viktig økonomisk. Har alltid tenkt at jeg skulle være uavhengig økonomisk. (Leder)

Mange påpeker også at det ikke er et reelt alternativ å la være å jobbe, nettopp på grunn av økonomi. For mange er spørsmålet om å være yrkesaktiv først og fremst et spørsmål om økonomi. Dette er i tråd med utsagnet "hvis jeg hadde hatt råd, skulle jeg ikke jobbet en dag". Hvordan samboere og ektepar tenker rundt økonomi og hvordan de organiserer økonomien sin er kanskje et kjernepunkt i debatten. Økt innsikt i dette kunne kastet mer lys over hva som ligger til grunn for sørlandske kvinners valg i forhold til arbeid i og utenfor hjemmet.

2.2 Utfordringer knyttet til det å være i arbeid

I workshopen med tillitsvalgte, og under intervjuene med lederne, ønsket vi i forprosjektet å kartlegge hva kvinnene opplever som utfordringer knyttet til

det å være i arbeid. Det viste seg at en hensiktsmessig grovinndeling av temaer kunne være som følger:

1. Hjem, familie og barn – Heltid eller deltid?
2. Livet på jobben – Praksis hos arbeidsgiver. Ulikheter mellom kvinner og menn? Kultur.
3. Økonomi – Kjærlighet og økonomi – en umulig kombinasjon?
4. Egenutvikling – Er jobben økonomi eller egenutvikling?
5. Andre temaer.

2.2.1 Hjem, familie og barn

De tillitsvalgte som deltok på workshop'en hadde løst egne utfordringer med å kombinere jobb med hjem og familie på ulike måter. De hadde dermed ulike erfaringer og ulike innspill.

De foreslåtte tiltakene/løsningene spenner over et vidt spekter, og understreker dermed at problematikken er sammensatt, og at det må arbeides på flere områder for å oppnå en enklere hverdag for kvinner (/menn) som ønsker å kombinere hjem, familie og barn med full jobb.

Noe av det som ble diskutert som løsninger på den velkjente ”kabalen”, var bedre tilrettelegging for småbarnsforeldre. En mulighet som ble nevnt var tilpasning av barnehagens åpningstider, altså et eksempel på tilrettelegging av forhold utenfor familien. Fra arbeidsgivers side kan det i tillegg tilrettelegges blant annet gjennom utstrakt bruk av fleksible arbeidstidsordninger. Arbeidstakerne kan på sin side benytte seg av rettigheter til redusert arbeidstid iht. Arbeidsmiljølovens §46 A. (§10-2.4 i revidert utgave av Arbeidsmiljøloven).

Uavhengig av livsfase ligger det noen utfordringer knyttet til hvordan menn og kvinner deler arbeidet mellom seg. Likestillingsproblematikken ble nevnt av flere av kvinnene i utvalget som et sentralt område for forbedring. Momenter som ble nevnt var:

- At menn også kan være hjemme med barn.
- Ved fødselspermisjon taper man jo penger dersom far er hjemme!
- Mulighet til at en av partnerne (kvinne/mann) kan gå ned til deltid mens barna er små.
- Den muligheten at kvinner og menn har lik lønn.

- Deling av arbeidet hjemme.

Hvordan hver familie får gjort arbeidsoppgavene i hjemmet ble også diskutert. Mange familier ønsker rengjøringshjelp, men i mange tilfeller er det ikke et reelt alternativ ettersom mange ikke har råd til det. Kvinner på relativt lave stillingsnivåer i servicenæringen har ofte lav lønn og må prioritere annerledes. Det at flere av disse kvinnene ikke kan kjøpe seg fri fra arbeidsintensive oppgaver i hjemmet skiller dem fra andre grupper kvinner som for eksempel kvinnelige ledere.

En ekstra utfordring synes det å være for enslige forsørgere med barn. Man ser kollegaer sliter med å få hverdagen til å gå i hop.

Småbarnsfasen byr på utfordringer med å få både tid, penger og krefter til å strekke til.

Det ble imidlertid understreket at det ikke bare er i småbarnsfasen at kvinner kan ha utfordringer med å kombinere jobb og hjem. En av utfordringene mange yrkesaktive kvinner møter, uavhengig av livsfase, er å få anledning til å jobbe fulltid. Særlig i sykehus, samt generelt i pleie- og omsorgssektoren er det utstrakt bruk av deltidsstillinger. Det var stor enighet blant deltakerne i workshopen om at flere arbeidsgivere bør strekke seg langt for å kunne tilby fulltidsjobb til de av sine arbeidstakere som ønsker det.

Det ble diskutert fordeler og ulemper for arbeidsgiver og arbeidstaker ved utstrakt bruk av deltidsstillinger. De fleste av kvinnene i workshopen hadde erfaring med deltidsarbeid, og et eksempel på et utsagn fra debatten om deltid avslører god innsikt i problematikken:

Det hviler mye ansvar på den som må være "sjef på skiftet" og styre og informere den som bare går hver 3. helg.

Tilfanget av virksomheter som var representert på workshopen var begrenset, noe som medførte at debatten i stor grad dreide seg spesifikt om pleie- og omsorgssektoren, hvor mange jobber ufrivillig deltid.

Mer om arbeidsgivers praksis hva gjelder heltid/deltid i avsnittet "Livet på jobben".

Da vi intervjuet lederne om temaet "hjem, familie og barn – fulltid eller deltid?" inntok lederne et arbeidsgiverperspektiv og hevdet blant annet:

I praksis er det damene som jobber deltid. (Leder)

Det er ugunstig for arbeidsplassen med lave stillingsbrøker, vanskelig å holde seg oppdatert. (Leder)

Er opptatt av at våre medarbeidere skal anse jobben sin som viktig, derfor ønsker vi flest mulig i fulltidsjobb. (Leder)

Kvinner med lav utdanning og lav stillingsbrøk blir ikke regnet med i praksis? Du er ikke synlig/tilstede. (Leder)

Arbeidsgiverne ser det altså ikke som udelt gunstig å ha mange ansatte i deltids stillinger. Både fordi det er vanskelig for en deltidsansatt å holde seg oppdatert faglig, for eksempel få tid til å lese pasientjournaler og sikre seg tilstrekkelig informasjon som overleveres muntlig. Hos en av arbeidsgiverne i utvalget er det en bevisst holdning om at de ønsker at hver arbeidstaker skal ha en så høy stillingsbrøk som mulig. Arbeidsgiveren tilbyr arbeidstakerne 100% stilling for å sikre engasjerte arbeidstakere som prioriterer jobben sin høyt. Tanken er at dersom jobben kun er en liten del av tilværelsen blir det lettere å nedprioritere den.

Sist, men ikke minst, ser arbeidsgiverne likestillingsaspektet ved å ha deltidsansatte, ved at det stort sett bare er kvinner som utgjør denne gruppen arbeidstakere. Kvinnene med lav utdanning og lav stillingsbrøk blir usynlige arbeidstakere uten lik rett til å påvirke. Dette er en uheldig situasjon som i praksis i all hovedsak rammer kvinner.

Av mer personlig karakter, som arbeidstakere, kunne lederne fortelle følgende om egne utfordringer med å kombinere jobb (i dette tilfellet lederjobb) med hjem og familie:

Det er en utfordring å balansere jobb og hjem. Kan kjenne stressymptomer, veldig ofte går jobben først. (Leder)

Liker godt å jobbe. Har lett for å sitte for lenge på jobben. Har mulighet til det. Har lett for å la jobben få for stor plass. (Leder).

Greit å ha kort reisevei og nettverk i nærheten med tanke på barnepass. (Leder)

En utfordring å holde standarden hjemme når en går i full jobb. (Leder)

I dag lever man hektiske liv. Tror kvinner gaper over for mye. Hadde kanskje vært fint om en satte seg ned og valgte bort noen ting. (Leder)

Jeg er opptatt av at helheten jobb/hjem/barn skal fungere. (Leder)

Viktig at en setter noen grenser. (Leder)

Hvis en tar en lederjobb må det være forenlig med familien/livssituasjonen min. (Leder)

Viktig med arbeidsfordelig hjemme. Involvere ungene i beslutninger. Være åpen og diskutere med partneren. (Leder)

Alt handler om prioriteringer. Vi har alltid et valg. Å ikke velge er også et valg. (Leder)

Noe av det som kjennetegnet intervjuene med lederne var at de ga uttrykk for å ha håndtert de praktiske utfordringene ved kombinasjonen jobb og hjem bra. Flere av lederne kunne fortelle om et godt samarbeid omkring arbeidsoppgaver i hjemmet, at løsninger har tvunget seg frem. Det ble ikke fortalt om konflikter i hjemmet som bunnet i misnøye med at mor/ektefelle jobbet mye eller lignende.

En av kvinnene trakk imidlertid frem et aspekt ved det å være kvinnelig leder som ikke så ofte blir snakket om, kanskje fordi det ikke er politisk korrekt. Det blir illustrert ved følgende uttalelser:

Det har vært noen forsakelser, ikke kunne være med på alle viktige begivenheter i barnas liv. Det er mer akseptert at fedrene ikke stiller. Forsaket også et sosialt liv... og egne interesser. (Leder)

I forhold til de andre mødrene blir du litt utafør. Hadde nesten mer til felles med fedrene. (Leder)

Har ikke så mange likesinnede å ha kontakt med. (Leder)

Det er tankevekkende når en kvinne med mange års ledererfaring så tydelig uttaler at det å kombinere jobb og familie også har innebåret forsakelser, forsakelser som bekrefter myten om at det er langt fra rosenrødt å være den travle karrierekvinnen med liten tid til familien. I retrospekt trekker hun imidlertid først og fremst frem det positive ved å være yrkesaktiv.

2.2.2 Livet på jobben

Livet på jobben – Praksis hos arbeidsgiver. Ulikheter mellom kvinner og menn? Kultur.

Forskjellsbehandling på bakgrunn av kjønn er ikke tillatt i henhold til Ligestillingsloven. Likevel vil de fleste påstå at det på norske arbeidsplasser er innarbeidet mange ulikheter i praksis. Noen av ulikhetene er knyttet til tradisjonelt kjønnsrollemønster, som for eksempel at det i størst grad er kvinner som er hjemmeværende med små barn. Andre forskjeller, for eksempel lønnsforskjeller, kan være knyttet til tradisjoner for å vurdere arbeid som å ha ulik verdi. Andre forskjeller, som ikke kommer til uttrykk skriftlig eller synlig, vil kunne komme frem gjennom studier av bedriftskulturen.

For tillitsvalgte dreide debatten seg blant annet om ulikheter mellom kvinnelige og mannlige arbeidstakere hva gjelder heltid/deltid.

Heltid må være en rettighet – jobbe for det.

Alle menn får som oftest full stilling. Menn har enten full stilling eller er ledere.

Det at det mangler menn (i typiske kvinneyrker), henger sammen med tilgang på hele stillinger. Mannlig sykepleier = ledende stilling.

Deltid gjelder i praksis kvinner. Dermed er det kvinner som rammes dersom arbeidsgivere ikke kan tilby hele stillinger. Dermed er det et ligestillings-spørsmål.

Lederne var svært engasjert i spørsmålet om utstrakt bruk av deltidsstillinger.

29 årsverk betyr ca. 50 hovud. Mange små stillingsbrøkar. Det er det vi slit med. Vi har lite å tilby vaksne kvinner som ikkje har fagkompetanse. Dei får helgevakter, og elles må dei kapre til seg det dei kan.

En av lederne kom med et tankevekkende perspektiv når det gjelder kvinners valg av sykepleierutdanning fordi utdanningen gir enkel tilgang på redusert stilling:

Eg synest det er litt urettferdig overfor menn, for korleis hadde vi reagert hvis det var ei oppfatning blant menn at "vi gidd ikkje å jobbe fullt". For det er jo slik vi ser på det. Ein mann som har redusert stilling må ha ei god unnskyldning elles trur folk at han ikkje gidd å jobbe fullt. Ein høyrer aldri at mannsyrka er så stride at det ikkje går an å ha full stilling. ... Det er ingen på fabrikkene her borte som seier at det er så stridt at dei ikkje klarer å ha full jobb...

Når det gjelder lønn har det skjedd en del de siste årene på bedriftsnivå. Innad i bedriftene synes det nå å tilbys relativt lik lønn for stillinger med lik tyngde. Slik har det ikke alltid vært, det ble nevnt eksempler fra en bedrift der typiske kvinnejobber tidligere ble systematisk lavere betalt enn typiske mannsjobber, på tross av at kravene til kompetanse "objektivt sett" var like/sammenliknbare.

Mulige forklaringer til enkelte ulikheter i lønn ble diskutert, blant annet ble det sagt at:

Ulik lønn for kvinner og menn i industrien er en konsekvens av at kvinner ikke har tatt kompetansebevis, har valgt å ikke gjøre det.

Ved nedskjæringer får noen oppkonstruerte stillinger, og de får like høy lønn som da de var ledere!

Debatten i workshopen dreide seg over til urettferdighet på samfunns-/systemnivå, konkretisert ved eksempelet ulikheter i lønn for grupper som sykepleiere og ingeniører.

Kompetanse var også et temaområde der enkelte av kvinnene i workshopen ønsket forandringer fra arbeidsgivers side:

Nye kompetansekrav kan være en utfordring. En føler seg annenrangs dersom en ikke tar til seg alt det nye.

En skal være på offensiven vedr. kompetansehevede tiltak, men en får ofte ikke dekket reisetid, overnatting, langt mindre barnepass.

Kompetanseheving må foregå i arbeidstiden dersom en vil ha med kvinner!

Andre utfordringer i arbeidslivet som berører mange arbeidstakere uavhengig av kjønn, ble også nevnt:

Det er en utfordring å være positiv, motivert og ha et godt arbeidsmiljø i nedskjæringsprosesser, en mister kollegaer og har mye å bearbeide.

Har du en arbeidsevne på 50%, så har de kanskje ikke bruk for deg ved neste nedskjæringsprosess.

Nedskjæringer samtidig som en skal få sykefraværet ned! Folk blir jo slitne. De to går ikke i hop.

For eldre arbeidstakere er det andre utfordringer; Helse, egne krefter. På den annen side er eldre ofte en ressurs for arbeidsgiverne; seige og utholdende.

Når det gjelder arbeidsgivers praksis med å ansette ledere, kom det også noen innspill:

Menn får de største utfordringene. Det finnes dyktige kvinner også til lederstillinger!

Lederne som ble intervjuet hadde mange tanker omkring ulikheter mellom kvinnelige og mannlige ledere:

Mannlige ledere kan være umodne og uprofesjonelle, det er ikke slik at menn er bedre ledere.

Mannlige kollegaer har følt seg truet kompetansemessig og har motarbeidet meg.

Menn konkurrerer seg imellom om å være god på faget.

Tror vi kvinner tar et mye større ansvar.

Menn er flinke til å ikke henge seg opp i detaljer.

Kvinner blir løftet fram i første stadier av ledelse. Deretter blir de trusler. Da faller de ut av det.

Ulikheter mellom kvinner og menn i arbeidslivet når det gjelder kommunikasjon, var også et tema som enkelte av lederne trakk frem:

Menn og kvinner kommuniserer på ulike vis. Menn sier ikke imot sin leder, det gjør kvinner, de sier meningen sin. Det gjør kanskje menn litt utrygge?

Vi forstår ikke menns uskrevne regler, kommunikasjonsformer og veier.

Lederne nevnte også behovet for likestillingsarbeid i virksomhetene:

Typiske kvinnestillinger med egne stillingskategorier har være lavere betalt enn stillingskategorier for typiske mannejobber.

Det er behov for et kontinuerlig fokus på likestillingsarbeid i virksomheten.

En av lederne i utvalget undret seg over at hun som eneste kvinne i ledergruppen stadig måtte være den som passet på at bedriften hadde sitt på det tørre hva gjaldt likestilling. For eksempel var det nærmest blitt en vane, og noe som de andre i ledergruppen forventet, at hun skulle minne om behovet for en jevnere kjønns sammensetning når det skulle nyrekrutteres til bedriften.

2.2.3 Økonomi

Økonomi, og kjærlighet og økonomi – en umulig kombinasjon?

Blant de tillitsvalde kvinnene som deltok på workshopen var det stor enighet om at en av de viktigste årsakene til at kvinner jobber, og bør jobbe, er økonomi. Mange utsagn gikk på at egen inntekt gir selvstendighet.

Viktig å bli oppfattet som to selvstendige personer også når det gjelder økonomi. Egen inntekt, oversikt. Likeverd.

Oppfordre kvinnene til å tenke langsiktig, tenke videre i livet, tenke på pensjon. Kanskje de blir alene senere i livet. Hva med pensjonen? Hvordan de skal ha mulighet til å forsørge seg selv. Vi kvinner må ha mulighet til å forsørge oss selv. Kvinner har ansvar for egen økonomi.

En må tenke gjennom økonomi, så en kan klare seg alene. Egen inntekt – ikke bare lommepenger.

Kjærlighet og økonomi kan være en umulig kombinasjon, spesielt dersom karriere er det viktigste. Her er det viktig å balansere. For å få til kombinasjonen kjærleik og økonomi er det viktig hvordan man prioriterer.

Selvstendighet er sentralt. Utsagnet "kanskje de blir alene senere i livet" antyder at noe uforutsett kan hende kvinnen, både samlivsbrudd og ektefelles død. Dette illustrerer at man gjerne ser kvinnen som å inneha en passiv, avventende rolle. En annen side av saken er at kvinnen av økonomiske årsaker kan være forhindret fra å gjøre egne, aktive valg med hensyn til for eksempel å bryte ut av et ekteskap eller samboerforhold kvinnen ikke lenger ønsker å være i.

Hva betyr det for gifte/samboende kvinner i dagens Norge å ikke ha egen inntekt? Hvilke konsekvenser får kvinners økonomiske avhengighet for likestillingen på andre områder innad i ekteskapet/samboerforholdet?

De kvinnelige tillitsvalgte var også inne på dette med pensjonsrettigheter for kvinner som arbeider deltid. De uttrykte bekymring for kvinners manglende økonomiske trygghet og etterlyste kvinners bevissthet rundt egen økonomi.

Lederne ble spurt i intervjuene om de hadde tanker om kvinners yrkesdeltakelse og koblingen til kvinners privatøkonomi:

Kan ikke forstå at kvinner vil gjøre seg avhengig av mannen slik de gjør, at de ikke vil ta ansvar for egen økonomi.

Kommer f. eks. dårlig ut i skilsmisser.

Urettferdig. Liten mulighet for høyere stillingsbrøker her. De aller fleste kvinner som jobber her er avhengig av sin manns inntekt. Ganske nedverdiggende som kvinne at du ikke kan forsørge deg, ta opp lån og klare deg selv.

Et tankekors at mange ikke kan basere seg på sin jobb som eneste inntekt.

Eg kan ikkje skjønne at ikkje begge to må jobbe i dag... Folk skal etablere seg, dei skal ha hus, dei har gjerne studielån osv. Det er mogleg at det er litt status i det å vere heime, det må nesten vere det, men eg fattar ikkje den innstillinga. Spesielt ikkje hvis dei har tatt ei utdanning. Det må jo vere veldig gjevande å få praktisere det ein har lært. Det må jo vere eit Sørlandsfenomen, eg kan ikkje skjønne noko anna.. det går jo ikkje an i store byar, der det er så dyrt.

Tror mange kvinner jobber for å få "lommepenger", for at de synes mannen har en for stor del av deres felles økonomi.

Tenkte jeg ville opparbeide meg pensjonsrettigheter.

Økonomi er sterkt knyttet til likestilling, samt hvordan arbeid i hjemmet verdsettes i forhold til arbeid utenfor hjemmet. Hvorvidt paret tar en felles beslutning, eller om kvinnen og mannen tar beslutninger på selvstendig grunnlag i forhold til jobb er også interessant å vite mer om. Dersom kvinnene (og for så vidt også deres menn) anser det å slippe å jobbe (kun jobbe hjemme) som et gode, hva må kvinnene ofre/gi for å oppnå dette godet? Hvor bevisst er kvinnene sin egen nåværende og fremtidige økonomiske situasjon? Er usikkerhet rundt fremtidig økonomi i forbindelse med pensjon, og et eventuelt samlivsbrudd, en kalkulert risiko?

2.2.4 Egenutvikling

Er jobben økonomi eller egenutvikling?

De tillitsvalgte som deltok på workshopen sa at jobb kan være en viktig kilde til egenutvikling, men poengterte at i mange lave stillinger er det lite egenutvikling å snakke om. Først og fremst er jobben en kilde til inntekt for disse arbeidstakergruppene. Egenutvikling kommer mer inn i bildet når man er involvert i beslutninger og har mulighet til å påvirke i virksomheten.

Ja takk, både penger og egenutvikling.

Økonomi er viktig. Det er jo derfor vi sånn sett jobber, da. Og egenutvikling er også en viktig bit i dette. Det å være tillitsvalgt har gitt meg mest egenutvikling.

For lederne som ble intervjuet var nok temaet egenutvikling mer aktuelt, slik som følgende utsagn understreker:

Jobben er absolutt en kilde til egenutvikling. Det er her jeg har blitt en trygg og sterk person. Får utfordringer. Jeg opplever hele tiden å mestre mer.

Får utviklet troen på seg selv. Får noen bekreftelser.

Synes det er utviklende, krevende, liker å kjenne at jeg mestrer det.

Jeg fikk noe fri med lønn i forbindelse med videreutdanning. Må ta eget initiativ.

Det er faglig veldig spennende. Har fått ansvar. Frihet under ansvar. Jeg setter agendaen nå.

Samhandling og kommunikasjon med andre. Lære av andre.

Lederne trekker fram at jobben gir dem både faglig utvikling og utvikling av mer personlig karakter. Dessuten nevner de økt ansvar og mulighet for påvirkning i samme åndedrag som egenutvikling.

Om forskjeller mellom å være leder og medarbeider.

I samtalene med lederne berørte vi flere temaer rundt det å være leder. Lederne ble blant annet bedt om å trekke frem det de mener er forskjeller mellom å være medarbeider og det å ha en lederstilling.

Veldig forskjellig. Som leder har du et ansvar for medarbeiderne faglig og personlig, og for økonomien. Og for kundene/brukerne/pasientene.

Det totale, kontinuerlige ansvaret du har. Er det noe, så har du det med deg hele tiden.

Mye merarbeid. Alt i forhold til papirarbeid/administrasjon, personell, og den enkelte medarbeider. Må være tilgjengelig.

Du er arbeidsgivers representant, må forsvare ting du synes er helt håpløst, må ta upopulære avgjørelser.

Du må ha en viss avstand til de du leder.

Du er mye mer alene.

Du er skyteskive når noe er galt.

Som mellomleder har du kryssende forventninger ovenfra/fra medarbeiderne.

Det er spennende å være leder, men du må ha overskudd til å sette i verk noe av det du tror på.

En utfordring å sikre kvaliteten i medarbeidernes arbeid.

En utfordring å strekke til, å prioritere, nedskjæringer.

Kravene blir annerledes.

Slipper å spørre noen, kan ta egne avgjørelser, legge planer, se resultater av egne mål.

Morsomt, du kan forme jobben din litt, ha større frihet.

Utviklende ved at du jobber med mennesker.

Det er ingen tvil om at det å være leder innebærer mange utfordringer som lederne kan ha nytte av å diskutere seg imellom. Et eventuelt nettverk kan utgjøre en viktig arena for disse lederne til å dra nytte av hverandres erfaringer og kunnskap.

I tillegg kan det være inspirerende og interessant for de tillitsvalgte å få økt innsikt i hva som ligger i lederrollen og hvordan lederne håndterer utfordringer av ulike slag. Da de kvinnelige tillitsvalgte og lederne møtte hverandre i forprosjektet på dagsamlingen i januar, var det en av de tillitsutvalgte som ved slutten av samlingen overrasket utbrøt noe slik som at det er godt å se at dere ledere også er vanlige dødelige. Da virker det ikke helt fjernt for meg å kunne tenke meg å bli leder jeg også”.

I intervjuene var det også flere som reflekterte rundt det å være kvinnelig leder, samt forskjellene mellom mannlige og kvinnelige ledere.

Det er ikke noe spesielt med det å være kvinnelig leder.

Mange ganger tror jeg jenter trenger et puff for å tørre å ta på seg ekstra oppgaver.

Det er mer ensomt nå som jeg er leder.

Du må yte litt mer for å holde tritt med mannfolkene.

Er kvinner mer ærekjære og pliktoppfyllende? Blir sittende med petimeteroppgaver.

Som kvinne er du ekskludert fra det sosiale fellesskapet gutta har seg imellom. Både i og utenfor arbeidstid (jakt).

Synes det er veldig ok når du kjenner at du blir respektert. Når jeg beviser at jeg gjør en god jobb har jeg respekt med meg.

Det handler om hva en tenker om seg selv. Må passe på å ikke ta alt innover seg. Kvinner som får litt motstand....

Kan være mer sårbar på ting... følelser... tror menn også kan ha det selv om de ikke er så tydelige på det.

En kan være sårbar, men så kommer en seg opp av det og er klar igjen til å komme seg videre.

Kan være vanskelig å ta opp med min sjef som er mann, dette med sårbarhet. For "det er ikke noe å snakke om det". Tror det hadde vært lettere å gå til en kvinnelig leder.

Tror en kvinnelig leder oppfatter mer, er mer var på signaler som andre mennesker sender ut, får med seg mer.

Kan bli bedre på å gi tilbakemeldinger, det gjelder vel alle ledere. Alle trenger å bli sett. Kvinner i sterkere grad? (Kvinnearbeidsplass).

Bruker kvinnelige ledere lengre tid på endringsprosesser for å få medarbeidere med seg?

Synes det er enkelt i forhold til medarbeidere og underordnede. Synes også det er ganske ukomplisert oppover.

Jeg er åpen og direkte overfor min sjef. Vet ikke om ha er litt redd meg?

Her ser vi hele spekteret, fra å hevde at det ikke er noe spesielt med å være kvinnelig leder, til å hevde at man på grunn av kjønn er ekskludert fra det sosiale fellesskapet de andre lederne i ledergruppa har seg imellom. Det er utvilsomt store forskjeller fra virksomhet til virksomhet med hensyn til hvor vanlig det er med kvinnelige ledere på høyt nivå, og utfordringene for den enkelte kvinnelige leder vil variere.

Temaet engasjerer og latteren sitter løst når karikaturene tegnes av hva som er typisk mannlig og kvinnelig innen ledelse. Samtidig kan det ligge læring i å diskutere enkelthistorier og fellestrekk ved opplevelser og erfaringer fra arbeidslivet med andre kvinner.

Arbeidet i forprosjektet har avdekket mange problemstillinger og temaer som kan egne seg for videre diskusjon og erfaringsutveksling. Dette kunne gjøres mulig gjennom et nettverk tilpasset nettopp disse kvinnene og deres kollegaer i tjenesteytende sektor.

3 Kvinnenettverk for tjenesteytende næringer

Et viktig mål med forprosjektet er å kartlegge interessen for et nettverk for kvinner i tjenesteytende næringer, og å legge grunnlaget for et hovedprosjekt der kvinnene kan arbeide videre med problemstillinger som er relevante for sin yrkesgruppe (jf. kap. 1.1). Vi vil i det følgende presentere hva deltakerne i forprosjektet sa om nettverk, hvordan de så for seg at det kunne organiseres, og til slutt litt om hvorfor vi mener at et nettverk er viktig for kvinner som arbeider i tjenesteytende næringer.

3.1 Hva sier deltakerne om nettverk?

I løpet av arbeidet har det kommet klart fram at kvinnene, både de tillitsvalgte og lederne som har deltatt i forprosjektet, ønsker seg et forum hvor de kan møtes for å utveksle erfaringer. Et slik forum kan organiseres som et nettverk.

Spennende sammensetning av folk, litt forskjellig bakgrunn.

Vi vet og kan mye om ledelse. Tror det kunne vært artig.

Viktig å utveksle erfaringer med andre, få annen input og andre ideer. Det å treffe mennesker og å lære av hverandre.

Det er enighet blant deltakerne om at nettverk er være noe de ser nytte i, og at det er noe de gjerne vil være med på. Når det gjaldt hva et nettverk skulle inneholde og hvordan det kunne organiseres, hadde kvinnene mange ulike innspill.

3.1.1 Hva og hvordan?

Vi spurte deltakerne om hva de mente om ett eller to nettverk, og både lederne og de tillitsvalgte mente at det burde være et felles nettverk og at man heller deler opp i grupper der det blir naturlig.

Man bør ha et felles nettverk, for det er jo oftest felles mål..

Jeg har erfaringer med samlinger på tvers av divisjonene i "min bedrift", og det har vært veldig nyttig. Alltid noe å lære.

Men om de var enige i at et felles nettverk var viktig og lærerikt for begge parter, var noen av lederne var litt opptatt av at slike nettverkssamlinger ikke må ta for mye tid.

Det må ikke være noe som tar mye tid. Men ei samling en gang eller to i året.

Jeg kan bruke noen timer på det nå og da,

De som er ledere innen offentlig sektor opplever at de har mange obligatoriske samlinger og møter i jobbsammenheng, der de får utveksle erfaringer med andre i samme stilling og situasjon som de selv er i. Men likevel mener de at det er viktig å treffe de ansatte også i litt andre sammenhenger enn på jobben. Som kvinnen nedenfor uttrykte det:

Det er en veldig interessant tanke. De tillitsvalgte er en ressurs og vet ofte hvor skoen trykker.

Hun ser at det er nyttig med et felles forum, hvor hun kan få innblikk i sine ansattes situasjon. Flere av deltakerne var også inne på det samme, og nevnte at det handler om å se de ulike verdenene til både ledere og tillitsvalgte. Sitatet nedenfor sier noe om hvordan det kan oppleves å være leder i en bedrift.

Har du tatt steget, så er du annerledes.

Det var flere som var enige i dette. Det var noe spesielt med det å være leder, det gjorde deg annerledes. På slutten av dagen da både de tillitsvalgte og lederne var til stede sa imidlertid en av de tillitsvalgte, at det var godt å se at lederne ikke var så veldig forskjellig fra henne. Hun hadde trodd at for å bli leder måtte man ha en spesiell personlighet, noe hun selv ikke trodde hun hadde. Og hun konkluderte med at:

Kanskje kan til og med jeg være der selv en dag!

Et felles nettverk vil slik kunne forebygge negative forestillinger om ”de andre”, uavhengig av om det er hvem som er ”de andre”. Det vil kunne skape større forståelse for ”de andres” situasjon, og som vi ser kan det skape rollemodeller og forbilder som ikke virker uoppnåelige for deltakerne.

Deltakerne hadde også gjort seg tanker rundt det at nettverket skal være et kvinnenettverk. Selv om det er noe med å være jenter i jobb, var det likevel en viss skepsis:

Jenteproblestillinger? Vi må komme litt ut av det..

Ja, jeg er enig i det, jeg har ikke tenkt så mye på jentenettverk. Vi må ikke spinne oss fast i det.

De ser på likestilling og det å øke anseelsen til kvinneyrker som viktig, men er litt redde for at man skal henge seg for mye opp i det at det er et nettverk for kvinner. De gir uttrykk for at man ikke må henge seg for mye opp i kvinnetingen, samtidig som problemstillingene de ønsker å ta opp i et slikt nettverk til dels er kjønnsrelaterte. De ønsker blant annet å ta opp problemstillinger rundt kvinners lønn, stillingsbrøker i kvinneyrker,

Mens noen mente at et nettverk var noe de kunne prioritere dersom det ikke tok for mye tid, var enkelte andre klare på at dersom det virkelig skal ha noe for seg, må det jo være noe som skjer ofte nok til at man blir kjent med hverandre, og får knyttet kontakter slik at man kan treffes senere også:

Hvis vi skal oppnå noe, må vi treffes relativt ofte i begynnelsen. Kanskje minst fire ganger i året.

Et av målene med noe slikt må jo være at det ikke blir bare til innvortes bruk. At det også blir noe man kan få til å spire og gro.

Det bør være flere deltakere enn vi har vært til nå i prosjektet.

I tillegg til å treffes flere ganger i året, gjerne ved halvdags- eller heldags-samlinger ser de for seg at de må ut av den vante situasjonen for å gjøre det mer attraktivt for flere deltakere. Det kunne være en kveld eller en ettermiddag med foredrag på et utested, kanskje til og med å reise bort i noen dager.

Når det gjaldt starten, var de litt opptatt av at man måtte gjøre noe som samtidig kunne skape litt blest og interesse for et slikt prosjekt:

Vi kunne jo ha en kick off, med "kanoner" som kunne holde foredrag.

De så det som viktig at dette var noe som skapte interesse, og gjorde det attraktivt for kvinnene å være med på. Dersom man skal klare å samle mange kvinner til slikt, må det være noe som skiller seg ut. Det må med andre ord være noe som gjør at de ikke ønsker å gå hjem for å ta klesvasken i stedet.

3.2 Hvorfor nettverk?

Vi mener at økt fokus på arbeid og arbeidsliv, f. eks. gjennom oppretting av og muligheter for deltakelse i nettverk, også for kvinner uten de store leder- og styreverv ambisjonene, vil kunne få positiv uttelling på kvinnelig deltakelse i yrkeslivet på Sørlandet.

Nettverk er treffpunkter hvor man møter folk med felles interesser, de kan være steder for påfyll av inspirasjon og gi muligheter for personlig utvikling. Å tilby slike aktiviteter til arbeidstakere i næringer som har fått lite oppmerksomhet og som også ofte blir sett på som lavstatusyrker, kan gi økt bevissthet og stolthet knyttet til det å være i arbeid, noe som i sin tur på sikt kan bidra til at kvinner i større grad ser nytte og glede ved å være i yrkesaktive.

I følgeforskningen av Female Future-programmet kom det fram at flere av deltakerne mente at det på mange måter var tilfeldig at de hadde lederstillinger i dag (se Kvåle m. fl. 2006). De hadde ikke hatt spesielle ambisjoner om å bli det, men de hadde hatt ledere som hadde sett kompetansen og dyktigheten deres, og slik sett oppfordret dem til å ta et lederansvar.

Nå er det selvsagt ikke meningen at alle Agder-kvinner skal måtte bli ledere eller bli gitt styreverv, men for å si det med Dahlbom-Halls (1997) ord: *"Alle kvinner skal ikke bli ledere, men alle bør få muligheter til stillinger der deres ressurser kommer til sin rett,"* sier Dahlbom-Hall (1997). Ved å rette søkelyset mot kvinner i yrker som vanligvis får liten oppmerksomhet, og også mot yrker som ofte blir sett på som lavstatusyrker vil man kunne styrke og synliggjøre kompetansen til kvinnene som er der. Det vil kunne gi engasjerte og interesserte kvinner som kan være rollemodeller for andre kvinner i næringene. Det er på denne måten vi mener at et nettverk på sikt kan være med på å øke yrkesdeltakelsen blant kvinner i arbeidslivet. Det kan sies med en av deltakerne sine ord:

De fleste ser ikke at det er greit å gjøre noe annet før de har prøvd det.

4 Konklusjon

4.1 Oppsummering

Målet med dette forprosjektet er som nevnt i kapittel 1.1 tredelt. Det skal dokumentere aktuelle problemstillinger for kvinner i tjenesteytende næringer, etablere dialog mellom kvinnelige tillitsvalgte og kvinnelige (mellom)ledere omkring partsbasert medvirkning og partsbasert samarbeid. I tillegg skal det kartlegge deltakerne i forprosjektets interesse for et nettverk. På denne måten skal man ha lagt grunnlaget for et hovedprosjekt der man kan jobbe videre med de problemstillingene som har kommet frem i løpet av prosjektperioden.

Kvinnene fremmet et syn på det å være i jobb som noe naturlig og nødvendig. Det å ha arbeid er knyttet til identitet, selvstendighet og innsikt. Det gir muligheten til å påvirke, og man får bruke sine ressurser og utvikle seg selv, faglig og sosialt. I tillegg er økonomiske aspektet rundt det viktig. Selv om det kom fram mange gode argumenter for positive sider ved å være i arbeid, var egentlig engasjementet noe begrenset i starten. Man kan spørre seg om det er slik tankene rundt det å være yrkesaktiv heller kretser rundt det negative enn det positive, og om dette kanskje kan ha noe med å gjøre hvilken status mange yrker i de tjenesteytende næringer har.

Utfordringene rundt det å være i arbeid er mange, og kan grupperes rundt temaene hjem, familie, barn; livet på jobben; økonomi og egenutvikling. Deltakerne hadde løst utfordringene på ulike vis og kom dermed med forskjellige erfaringer og innspill.

Under det første temaet – *hjem, familie og barn* – nevnte kvinnene flere områder med forbedringspotensial, bl.a. bedre tilrettelegging for småbarnsforeldre, mer bruk av fleksible arbeidstidsordninger tilpasset individuelle behov og fordeling av arbeidsbyrden på hjemmebane. På *jobbarenaen* er den utstrakte bruken av deltidsstillinger i offentlig sektor og de konsekvenser det fører med seg det mange av deltakerne anser som det største problemet. I tillegg er også nye kompetansekrav som følge av den teknologiske utviklingen et tema der mange gjerne skulle ha sett forbedring. Kravene er jo forståelige og nødvendige, men samtidig følger det ikke alltid nok ressurser til opplæring for de som er lenger nede i hierarkiet. Likestillingsarbeid ble også nevnt som en viktig ting å ta seg av. Under *økonomi* pekte deltakerne på selvstendighet, kvinners privatøkonomi og til langtidsplanlegging som temaer det er

viktig å skaffe større bevissthet rundt. *Egenutvikling* er også viktig, men kommer som regel først inn i bildet tjenesteytende næringer når man er involvert i beslutningstaking som leder eller tillitsvalgt. Begge parter nevnte det å få økt innsikt i hvordan det ser ut på den andre siden, dvs. fra leder eller medarbeiders ståsted som viktig.

Deltakerne har i løpet av prosjektet og særlig gjennom workshopen der både de tillitsvalgte og lederne var tilstede, lagt et godt grunnlag for etablering av dialog mellom de ulike partene i tjenesteytende næringer.

Både de tillitsvalgte og lederne gav uttrykk for at de ønsker seg et forum for erfaringsutveksling. Et slikt forum kan organiseres som et nettverk. Med bakgrunn i at både de tillitsvalgte og lederne har mange felles mål, bør man ha et felles nettverk og heller dele opp i grupper der det er naturlig. Dette vil gi større innsikt i og forståelse for ”de andres” situasjon. Kvinnene viser til problemstillingene de har skissert opp som viktige temaområder å ta tak i for nettverket. De ønsker seg et nettverk med en del flere deltakere enn i forprosjektet, og de mener de bør treffes tre-fire ganger i året, gjerne ved å ta turen bort fra vante omgivelser. På denne måten mener det at nettverk har noe for seg, og at man slik kan så spirer som på sikt kan vokse seg til noe større.

Agder skiller seg merkbart ut fra landsgjennomsnittet når det gjelder kvinners tilknytning til arbeidslivet og deres inntektsnivå. For å rette opp disse skjevhetene er det viktig også å rette søkelyset mot situasjonen til kvinner i serviceyrker. Vi ser på et nettverk for kvinner i tjenesteytende næringer som et viktig middel for å øke bevisstheten og stoltheten rundt det å være i arbeid og å være kvinne i disse næringene. Gjennom å tilby aktiviteter som synliggjør kompetansen til kvinner i yrker som vanligvis får liten oppmerksomhet, kan man skape rollemodeller og forbilder som i sin tur kan være med på å fremme positive holdninger og øke yrkesdeltakelsen blant kvinner på Agder.

4.2 Veien videre

Arbeidet med forprosjektet har vist at det er ønskelig med en videreføring av forprosjektet i et hovedprosjekt med siktemål å opprette et nettverk. Vi ser for oss et forum med ca. 40 deltakere fra Aust- og Vest-Agder og med bredest mulig deltakelse fra de ulike bransjene innenfor serviceyrkene. For å skape blest og interesse for nettverket og de aktuelle problemstillingene kan man arrangere en kick off-konferanse, som videreføres i tre dagsamlinger med faglig program og rom for diskusjon og erfaringsutveksling. Agder-

forskning ser for seg å ha en arrangørrolle første året av etablering og drift av nettverket

Kilder

- Dahlbom-Hall, Barbro 1997: *Når kvinner skal sjefe menn – Det er resultatet som teller*. Oslo: Tano-Aschehoug.
- Greenwood, Davydd J. og Morten Levin 1998: *Introduction to Action Research – Sosial Research for Social Change*. Thousand Oaks, California: Sage Publications.
- Magnussen, May-Linda, Trond Stalsberg Mydland og Gro Kvåle 2005: *Arbeid ute og hjemme: Sørlandske mødres valg og vurderinger – Rapport fra prosjektet Likestilling og arbeidsliv på Agder*. FoU-rapport nr. 5/2005. Kristiansand: Agderforskning.
- Kvåle, Gro, May-Linda Magnussen, Liv Mari Nesje og Trond Stalsberg Mydland 2006: *Ledelsesorienterte kvinner på Agder – Deltakere i "Female Future" sine erfaringer med det sørlandske arbeids- og samfunnslivet*. FoU-rapport nr. 2/2006. Kristiansand: Agderforskning.no

Verdiskapingsalliansen: www.vs2010.no/VS2010-Agder.htm

Vedlegg



Kristiansand, den 4. november 2005

Til

Nettverk for kvinner i tenesteytande næringer på Agder

Agderforskning har gjennom Verdiskapingsalliansen og LO i Aust- og Vest-Agder fått midlar til eit forprosjekt der vi skal legge til rette for eit nettverk mellom kvinnelege tillitsvalde og (mellom)leiarar i tenesteytande næringer i privat og offentleg sektor. Ved å samle tillitsvalde og leiarar i eit felles forum for samtaler og debatt, ønskjer vi å avdekke eventuelle problemstillingar som er aktuelle for desse yrkesgruppene.

I første omgang vil vi samle tillitsvalde kvinner til ein dagskonferanse, for å jobbe oss fram til problemstillingar som er viktige å ta med vidare i prosjektet. Vidare vil vi intervjuje (mellom)leiarar i bedriftene, før vi til slutt samlar både tillitsvalde og leiarar til ei felles kreativ stund, eller ein workshop, der vi i lag ser etter strategiar for løysingar på problema.

Det er ønskjeleg med ein tillitsvald og ein (mellom)leiar frå dykkar bedrift i prosjektet. Vi gjer merksame på at LO har høve til å dekkje tapte arbeidsforteneste og reisekostnader for sine deltakarar.

Dagskonferansen for tillitsvalde blir i Kristiansand **fredag 18. november kl. 10 - 15**. Vi møtast på **Høgskolen i Agder (HiA), Gimlemoen på rom A 7006**.

Informasjon om tid og stad for intervju av (mellom)leiarar og workshop med begge gruppene vil vi kome tilbake til seinare.

Send **påmelding** til Liv Mari Nesje på telefon 480 10 534 innan **måndag 14. november 2005**. Du kan også sende ein e-post til liv.m.nesje@agderforskning.no. Hugs i så fall å legge ved opplysningar om namn på firmaet du jobbar i og eit telefonnummer vi kan nå deg på.

Med venleg helsing
Agderforskning
v/Liv Mari Nesje
Prosjektleiar

Intervjuguide

Kort presentasjon av prosjektet og intervjueren.

Lederen:

- navn
- alder
- familiesituasjon
- jobb nå
- tidlegere jobber

”Livet på jobben”

- Fulltid/deltid (deg selv + fortell litt om hvordan det fungerer på din arbeidsplass når det gjelder fulltid/deltid)
- Positive sider med å vere i jobb
- Utfordringar ved å vere i arbeid
- Medarbeider/Leder. Hva har endret seg/ hva er annerledes ved å være leder?
- Praksis hos arbeidsgiver. Ulikheter mellom kvinner og menn? Kultur.
-

Egenutvikling

- Jobben som en kilde til egenutvikling

Kvinner i serviceyrke

- Korleis er det å vere kvinne i servicenæringa?
- Korleis er det å vere kvinneleg leiar?
- Spesielle utfordringar knytte til din jobb?
- Kvinnedominert vs. mannsdominert miljø? Betyr det noe for deg som kvinne i din jobb/rollen som leder?

Likestilling

- Økonomi. Hva tenker du om kvinners yrkesdeltaking og koblinga til kvinners privatøkonomi ?
- Kombinasjonen hjem, familie, barn – og jobb. Noen tanker om dette?

Nettverk

Hva tenker du om et slikt nettverk (Legge til rette for et nettverk der en kan diskutere problemstillinger for å belyse..... få forståelse for hverandres situasjon.)

Fou informasjon

Tittel	Nettverk for kvinner i tjenesteytende næringer på Agder
Prosjektnr	2046 s
Oppdragets tittel	Forprosjekt: Nettverk for tjenesteytende virksomhet på Agder
Prosjektleder	Liv Mari Nesje
Forfattere	Liv Mari Nesje og Tone Elisabeth Furre
Oppdragsgiver	Verdiskapingsalliansen på Agder
Rapport type	Prosjektrapport
Rapport nr	6/2005
ISSN-nummer	0808-5544
Tilgjengelighet til rapporten	åpen
4 emneord	Nettverk, kvinner, tjenesteytende næringer, Agder
Sammendrag	Rapporten oppsummerer resultatene fra et forprosjekt som setter søkelyset på situasjonen for kvinner i tjenesteytende næringer, og som kartlegger interessen for et nettverk for kvinnelige tillitsvalgte og (mellom)ledere i serviceyrker.