

Publikasjoner kan også bestilles via [nf@nforsk.no](mailto:nf@nforsk.no)

Arbeidsnotat nr. 1003/08  
ISSN-nr.: 0804-1873  
Antall sider: 68

Prosjekt nr: 1020  
Prosjekt tittel: Kvinner i fiskeri- og oppdrettsnæringa i  
Nordland  
Finansiert av: Nordland fylkeskommune

Pris:  
kr. 50,-

*Ei flott næring for tøffe kvinnfolk i Nordland?  
En undersøkelse om kvinners rolle i  
oppdrettsnæringen i Nordland*

*av*

*Liv Toril Pettersen  
Gry Agnete Alsos  
Lise Lien*

Nordlandsforskning utgir tre skriftserier, rapporter, arbeidsnotat og artikler/foredrag. Rapporter er hovedrapport for et avsluttet prosjekt, eller et avgrenset tema. Arbeidsnotat kan være foreløpige resultater fra prosjekter, statusrapporter og mindre utredninger og notat. Artikkel/foredragsserien kan inneholde foredrag, seminarpaper, artikler og innlegg som ikke er underlagt copyrighrettigheter.



## INNHOOLD

<b>SAMMENDRAG</b> .....	<b>3</b>
<b>1 INNLEDNING</b> .....	<b>6</b>
1.1 BAKGRUNN .....	6
1.2 NÆRMERE OM UNDERSØKELSEN OG PROBLEMSTILLINGER .....	7
1.3 DATAGRUNNLAG OG METODE .....	9
<b>2 KVINNER I DAGENS OPPDRETTSNÆRING I NORDLAND</b> .....	<b>11</b>
2.1 ET HISTORISK TILBAKEBLIKK.....	11
2.2 OPPDRETTSNÆRINGEN I NORDLAND .....	12
2.3 KVINNER I DAGENS OPPDRETTSNÆRING.....	13
2.3.1 Eiere .....	13
2.3.2 Røkttere .....	14
2.3.3 Ledere.....	15
2.4 Å VÆRE KVINNE I OPPDRETTSNÆRINGEN.....	16
<b>3 KVINNERS POSISJONER I OPPDRETTSNÆRINGEN</b> .....	<b>18</b>
3.1 SYSSELSETTING .....	18
3.1.1 Utviklingen i kvinners andel av sysselsettingen .....	18
3.1.2 Utviklingen i matfisk- og settefiskproduksjon .....	19
3.1.3 Kvinner som ledere og styremedlemmer.....	21
3.1.4 Oppsummering .....	22
<b>4 BARRIERER OG MULIGHETER I DAGENS OPPDRETTSNÆRING</b> .....	<b>23</b>
4.1 UTVIKLINGEN I KYSTARBEIDSMARKEDET .....	23
4.2 STRUKTURENDRINGER I OPPDRETTSNÆRINGEN .....	25
4.3 DAGENS ORGANISERING – BARRIERER OG MULIGHETER FOR KVINNER.....	26
4.4 KVINNERS MANGLENDE EIERSKAP – EN BARRIERE FOR KVINNER .....	27
4.5 ENDRET ARBEID – ØKT TEKNOLOGISERING OG AUTOMATISERING.....	28
4.6 Endringer i arbeidsvilkår – en mer kvinnevennlig næring? .....	29
4.7 KOMPETANSEKRAV OG REKRUTTERINGSPRAKSIS.....	30
4.8 Holdninger og mannsdominans i næringen – en barriere for kvinner?.....	33
4.9 KVINNERS YRKESVALG – OPPDRETT IKKE ET ”NATURLIG” VALG.....	37
4.10 HAR OPPDRETTSNÆRINGEN BLITT MINDRE ATTRAKTIV FOR KVINNER? .....	39
4.11 En næring bare for tøffe kvinner? – Myten om næringen.....	40
<b>5 TILTAK FOR Å ØKE ANDELEN KVINNER I NÆRINGEN</b> .....	<b>43</b>
5.1 TILTAK FOR Å ØKE KVINNEANDELEN – BEHOV OG ØNSKER.....	43
5.1.1 Tiltak for rekruttering av kvinner til næringen.....	43
5.1.2 Tiltak for kvinner i næringen .....	44
5.1.3 Gjennomføring og mulige utfordringer.....	45
5.2 FORESLÅTTE TILTAK OG PROSJEKTER FOR Å ØKE ANDELEN KVINNER .....	46

5.3	HVORDAN OPPNÅ ØKT KVINNEANDEL I OPPDRETTSNÆRINGEN?.....	47
5.3.1	Økt bevissthet om behovet for jevn kjønnsbalanse og holdningsendringer innad i næringen.....	48
5.3.2	Bidra til å endre jenters preferanser m.h.t. utdannings- og yrkesvalg.....	48
5.3.3	Tiltak for å gi kvinner med høyere utdanning praksis og nettverk .....	49
5.3.4	Planer og satsinger i regi av fylkeskommunen.....	51
5.3.5	Gjennomføring og ansvar.....	52
<b>6</b>	<b>OPPSUMMERING OG AVSLUTTENDE KOMMENTARER.....</b>	<b>53</b>
6.1	KVINNERS POSISJON I OPPDRETTSNÆRINGEN .....	53
6.2	BARRIERER OG MULIGHETER FOR KVINNER.....	54
6.3	TILTAK FOR Å ØKE ANDELEN KVINNER I OPPDRETTSNÆRINGEN .....	57
6.3.1	Nordland fylkeskommunes rolle .....	58
	<b>REFERANSER.....</b>	<b>61</b>
	<b>Vedlegg 1: Spørreskjema.....</b>	<b>66</b>
	<b>Vedlegg 2: Tabeller .....</b>	<b>75</b>

## SAMMENDRAG

Nordland er Norges største havbruksfylke regnet etter produksjon av laks og ørret, men har også vært et fylke der andelen kvinner i næringen har vært spesielt lavt. Denne undersøkelsen undersøker utviklingen i kvinners posisjoner i oppdrettsnæringen de siste årene, og diskuterer muligheter og barrierer for kvinner som jobber eller ønsker å jobbe i næringen. Først undersøker vi status per i dag og utviklinga når det gjelder antall kvinner i ulike posisjoner i oppdrettsnæringen i Nordland. Vi ser blant annet på utviklingen i andelen kvinner sysselsatt i næringa i Nordland, på kvinner som ledere og styremedlemmer i oppdrettsbedrifter, samt på hvilke arbeidsoppgaver kvinnene har i næringen. Deretter diskuterer vi framtidsmuligheter for kvinner i næringen og mulige tiltak for å bedre mulighetene for kvinner. Fokuset er på ansatte innenfor produksjonen av laks og ørret (matfisk og settefisk).

Vi har benyttet både kvantitative og kvalitative metoder i denne undersøkelsen. Kartleggingen av kvinners rolle i dagens oppdrettsnæring og analysen av endringer i kvinners sysselsetting de siste fem årene, er foretatt ved hjelp av kvantitative metoder. Analysene er basert på data fra spørreskjema til oppdrettsbedriftene, samt på foreliggende statistikk. De kvalitative intervjuene benyttet vi for å kunne studere endringsprosessene de siste fem årene nærmere og analysere årsaksfaktorene til endringene.

Oppdrettsnæringen var på 1990-tallet preget av store omstruktureringer og nedgangen i kvinners sysselsetting i næringen kan i stor grad forklares med dette. Kvinner befant seg i større grad enn menn i det marginale jobbsegmentet i næringen, dvs. i deltids- og sesongarbeid. Gjennom omstruktureringer og økt profesjonalisering ble disse posisjonene kraftig redusert. Strukturendringene førte også til at det ble færre familiebedrifter, noe som synes å ha hatt negativ betydning for kvinners posisjoner både som eiere og sysselsatte. I tillegg bidro trolig en generell bedring i arbeidsmulighetene på 1990-tallet, også for ufaglærte kvinner i distriktene, til at kvinner fant alternative jobbmuligheter til arbeid i det marginale jobbsegmentet i oppdrettsnæringen.

Analysen av sysselsettingstallene viser at andelen kvinner ansatt i oppdrettsnæringen i Nordland ligger marginalt over landsgjennomsnittet. Utviklingen i kvinneandelen de siste årene har vært mer positiv i Nordland enn i landet for øvrig, noe som gjør at Nordland har kommet opp på landsgjennomsnittet etter å ha ligget betydelig under rundt årtusenskiftet. Den markante nedgangen i kvinners andel av sysselsettingen i næringen som fant sted på siste halvdel av 1990-tallet, er nå flatet ut, og for Nordlands del har kvinneandelen økt. I 2006 utgjorde kvinner 13,3 % av antall sysselsatte i næringen i Nordland og de utførte 9,2 % av timeverkene.

Andelen kvinner i settefiskproduksjon er betydelig høyere enn i matfiskproduksjon og slik har det vært de siste 13 årene. Denne forskjellen kan i stor grad forklares med at de ulike delene av næringen er kjønnet. Matfiskproduksjon er i større grad knyttet til menns tradisjonelle arena i kystsamfunn, mens settefiskproduksjon har blitt ansett som ”mer passende” arbeid for kvinner fordi det bl.a. er mindre fysisk krevende og at det er mer elementer av ”omsorgsarbeid” i den type produksjon. Samtidig vet vi at nye hjelpemidler og ny teknologi innen matfiskproduksjon har bidratt til at det fysiske slitet har blitt drastisk redusert de senere årene. Dette kan tyde på at ”forståelsen” av settefiskproduksjon som mer passende for kvinner enn matfiskproduksjon, er mer utslagsgivende for forskjellene i kvinneandel mellom disse produksjonene enn de reelle kravene til fysisk styrke. Et annet viktig element er at settefisk-

og matfiskproduksjon stiller ulike krav til kompetanse. I matfiskproduksjon stilles i større grad krav til uformell og erfaringsbasert kompetanse som å kunne kjøre båt i alle typer vær, kjenne til vind-, strøm- og bunnforhold der lokalitetene er, kunne håndtere tauverk, nøter etc. Dette er kompetanse som menn i større grad enn kvinner innehar.

Sammenslåingsprosessene og omstruktureringene som har foregått i næringen etter 2000 ser ikke ut til å ha hatt en spesiell betydning for kvinners andel av de sysselsatte. Men det kan se ut til at kvinner taper kampen om posisjoner under omstruktureringer i næringen. Endringene i næringen har bidratt til økt teknologisering, automatisering og effektivisering. Dette har igjen ført til endringer i arbeidsorganiseringen og arbeidsoppgaver samt kravene som stilles til de ansatte. Det har innebåret at arbeidsoppgaver som tidligere ble oppfattet som fysisk svært tunge i mindre grad er det i dag, men samtidig kan det se ut til at forestillingene om matfiskproduksjon som hardt og tøft arbeid sitter i. Disse forestillingene kan ofte være vel så viktige årsaksfaktorer til at kvinner ikke søker seg til næringen som de reelle kravene til fysisk styrke. Økt profesjonalisering av sektoren har ført til mer ordnede arbeidsforhold slik som arbeidstid, overtidsoverordninger og permisjoner. Dette kan ses på som positive faktorer for å rekruttere kvinner til næringen samt å beholde de kvinnene som allerede befinner seg i næringen fordi det letter mulighetene for en kombinasjon av familieliv og arbeidsliv.

Rekrutteringspraksis ser ut til å være en barriere for kvinner. Tidligere foregikk rekrutteringen i stor grad via personlige nettverk og bekjentskap, og mange ble rekruttert fra fangstleddet i tradisjonell fiskerinæring. Dette gjaldt særlig jobber på røkternivå. Utdanning ble vektlagt sterkere når det gjaldt lederjobber. I dag rekrutterer næringen ansatte på nye måter og det kan gi både fordeler og ulemper for kvinner. Til tross for at flere jobber utlyses i næringen er ansettelser gjennom bekjentskap fremdeles utbredt og spesielt gjelder dette i små bedrifter. Når bekjentskap og nettverk er viktig i rekrutteringen til næringen, kan det være en ulempe for kvinner. En undersøkelse foretatt i år 2000 viste at virksomheter som har kvinner ansatt, var mer tilbøyelige til å lyse ut ledige stillinger og mindre tilbøyelige til å ansette gjennom bekjentskap. Dette indikerer at kvinner lettere kommer inn i bedrifter som lyser ut sine ledige stillinger, og sjeldnere rekrutteres via bekjentskap. Utbredelsen av uformelle rekrutteringsmetoder synes å være en hindring for kvinners innpass i næringen. Nettverkene i oppdrettsnæringen domineres enda av menn, og det er stort sett menn som står for ansettelser både når det gjelder lederjobber og røkterjobber.

Tidligere har utdanning vært et av kvinnes sterke kort for å komme seg inn i næringen, men stadig flere menn i næringen får også høyere utdanning. Dette innebærer at formell kompetanse ikke lenger fungerer som et komparativt fortrinn for kvinner. Det som derimot viser seg å være svært viktig, er et godt nettverk.

Denne undersøkelsen viser at bedriftene i Nordland er opptatt av at de ansatte skal ha gode kvalifikasjoner og de vektlegger både relevant utdanning og erfaring. Utdanning vektlegges i noe større grad enn i forrige undersøkelse, men til tross for dette vektlegges erfaring fremdeles i stor grad. I tillegg til dette viser undersøkelsen at arbeidstakerens lokale tilknytning også har betydning.

Tiltak som nevnes for å rekruttere kvinner til næringen, handler i stor grad om markedsføring av næringen og om utdanning og praksis. I tilknytning til markedsføring nevnes at man må jobbe for en positiv profilering av næringen, vise til variasjon i type stillinger, synliggjøring av kvinner i næringen og kontakt med skoler og elever på ulike nivå. I tillegg ønsker man også tiltak for å gi kvinner praksis og erfaring fra næringen, jobbe for master-/

kandidatoppgaver knyttet til næringen og traineestillinger. Tiltak som nevnes for å beholde kvinner i næringen, er knyttet til utdanningstilbud, nettverk, mentorordninger, selvtillitskurs og en generell forbedring av arbeidsvilkår i næringen. Men forutsetningene for å delta i slike tiltak er at de ikke krever ekstra arbeidsbelastning for kvinnene. Tiltakene må oppleves som nyttige og relevante og de må ikke innebære for mye reising.

Årsakene til den generelt lave kvinneandelen i næringen er sammensatte. De er dels knyttet til forhold som gjelder kvinners posisjoner i næringen generelt og dels til faktorer som er spesifikke for eierskap, lederposisjoner eller annen sysselsetting. Dette gjør det nødvendig med et bredt spekter av tiltak på kort og lang sikt. Siden relevant praksis og nettverk er viktige faktorer for å komme inn i næringen kan samarbeid mellom utdanningsinstitusjoner og næringen være ett tiltak. Det kan dreie seg om praksisplasser, elev- og studentoppgaver, utvekslingsordninger for studenter på mastergrads- og doktorgradsnivå, traineestillinger og aktiv rekruttering av jenter. Videre kan kompetansehevede tiltak som fagutdanningstilbud og lederopplæring være nyttige. Siden nettverk viser seg å være svært viktig for rekruttering til næringen, vil etablering av nettverk være en mulighet for å øke kvinneandelen og fylkeskommunen kan bidra til danningen av et slikt nettverk. Undersøkelsen viser at forslagene til tiltak er både av mer konkret og overordnet art slik at det vil være ulike aktører som er adressater for utforming og gjennomføring, men hovedansvaret vil likevel ligge hos offentlige myndigheter.

## 1 INNLEDNING

Oppdrettsnæringen framstår i dag som en av de mest ekspansive næringene i Norge, og dens betydning som distriktsnæring har særlig blitt fremhevet. I Nordland tillegges næringen en sentral rolle for å nå målet om et internasjonalt konkurransedyktig næringsliv (Strategisk næringsplan for Nordland fylke 2000-2003). Oppdrettsnæringen er i likhet med tradisjonell fiskerinæring, mannsdominert. På 1990-tallet ble kvinneandelen i næringen også redusert (Alsos og Pettersen 2001). Nordland er Norges største havbruksfylke regnet etter produksjon av laks og ørret, men var det fylket med nest laveste andel kvinner sysselsatt i næringen i 1999.

I Fylkesplan for Nordland 2004-2007 pekes det på at det vil være en sentral utfordring å utvikle kystnæringer til også å være kvinnenæringer. I 2004 fastslo daværende fylkesråd for næring og samferdsel, Odd Eriksen, at det trengs flere jenter i fiskerinæringen, og at det må legges til rette for at jenter vil satse på en utdanning og yrkeskarriere innenfor fiskerinæringen (Pressemelding 27.7.2004).

Nordlandsforskning gjennomførte høsten 2000 en nasjonal utredning om kvinners rolle i oppdrettsnæringen på oppdrag fra Fiskerinæringens kvinneutvalg (FKU) (Alsos og Pettersen 2001). Utredningen belyste utviklingen når det gjaldt kvinners posisjoner i næringen på 1990-tallet, og mulige årsaker til endringene. Det ble også drøftet hva som kunne gjøres for å øke kvinneandelen i framtidens oppdrettsnæring. Undersøkelsen som presenteres i dette arbeidsnotatet er en oppfølging av denne utredningen i et regionalt perspektiv med fokus på Nordland.

Undersøkelsen analyserer utviklingen siden forrige studie når det gjelder andelen kvinner som er sysselsatte i oppdrettsnæringen i Nordland og nasjonalt. For Nordland analyseres også utviklingen med hensyn til andelen kvinner som er ledere og styremedlemmer i oppdrettsbedrifter. Videre vil situasjonen for kvinner i næringen belyses, særlig hvordan de har opplevd de store endringene i næringen de siste 5 årene. Undersøkelsen setter også fokus på tiltak som kan bidra til å øke kvinneandelen i oppdrettsnæringen i Nordland, og kommer med konkrete innspill til dette. Undersøkelsen er finansiert av Nordland fylkeskommune.

### 1.1 BAKGRUNN

Den nasjonale utredningen som Nordlandsforskning gjennomførte høsten 2000 viste at kvinneandelen blant de sysselsatte i oppdrettsnæringen ble redusert betydelig på 1990-tallet, fra 17,5 % i 1994 til 13,3 % i 1999. Hele denne reduksjonen skjedde innen produksjon av matfisk, mens kvinneandelen var stabil innen settefiskproduksjon. Utredningen viste også at kvinneandelen var langt høyere innen settefiskproduksjon, 25 %, enn innen matfiskproduksjon, 7,6 % (i 1999). Årsaken til nedgangen i kvinners sysselsetting innen matfiskproduksjon kan i stor grad forklares med de store omstruktureringene i oppdrettsnæringen på 1990-tallet. Kvinner befant seg i større grad enn menn i det marginale jobbsegmentet i næringen, dvs. i deltids- og sesongarbeid. Gjennom omstruktureringer og økt profesjonalisering av næringen på 1990-tallet ble disse posisjonene kraftig redusert. Strukturendringene i næringen førte også til at det ble færre familiebedrifter, noe som synes å ha hatt negativ betydning for kvinners posisjoner både som eiere og sysselsatte. I tillegg har trolig generell bedring i arbeidsmulighetene på 1990-tallet, også for ufaglærte kvinner i distriktene, bidratt til



at kvinner har funnet alternative jobbmuligheter til arbeid i det marginale jobbsegmentet i oppdrettsnæringen. Det kom også fram at det var liten bevissthet i næringen om disse problemstillingene. Hvem som jobber i næringen og hvilken arbeidskraft det er viktig for næringen å tiltrekke seg har i liten grad vært satt på dagsorden innad i oppdrettsnæringen.

Utredningen undersøkte også i hvilken grad kvinner hadde lederposisjoner, styreverv og var inne på eiersiden i oppdrettsnæringen på undersøkelsestidspunktet (dvs. høsten 2000). Videre ble kvinnes utdannings- og yrkesbakgrunn og årsaker til at de valgte å gå inn i oppdrettsnæringen belyst. Hvordan kvinner i næringen betraktet kvinners situasjon og muligheter innenfor oppdrett, var også et viktig spørsmål. Utredningen tok også opp framtidsmulighetene for kvinner i oppdrettsnæringen med fokus på hva som kunne gjøres for å øke kvinneandelen i framtida.

Da utredningen ble gjennomført, hadde oppdrettsnæringen opplevd en periode med svært gode markedspriser og god inntjening. Årene etter undersøkelsen ble gjennomført har vært preget av store svingninger i næringen. I 2001 startet en nedgangsperiode med lave markedspriser og dårlige resultater for mange oppdrettsbedrifter. Økonomiske problemer førte til konkurser, endringer i eierstruktur og økt fokus på rasjonalisering i bedriftene. I 2005 snudde nedgangen, markedsprisene bedret seg og oppgangen har vedvart utover i 2006. Hvilken betydning disse endringene har hatt for kvinners rolle i næringen vet vi lite om, og vi vil i denne oppfølgende undersøkelsen sette søkelyset på dette.

## 1.2 NÆRMERE OM UNDERSØKELSEN OG PROBLEMSTILLINGER

Undersøkelsen vil bygge på utredningen som ble gjort for FKU i 2000, men den vil ha et regionalt perspektiv med spesielt fokus på Nordland. Undersøkelsen har hovedfokus på produksjon av matfisk og settefisk<sup>1</sup>. Hovedtyngden av produksjonen foregår innenfor oppdrett av laks og ørret, og det er denne delen av næringen som foreløpig har hatt kommersiell suksess av betydning. Derfor er også hovedfokus rettet mot oppdrett av laks og ørret. Når vi bruker betegnelsene fiskeoppdrett, oppdrett og havbruk referer vi til oppdrett av laks og ørret (settefisk og matfisk). Utredningen omfatter kun primærproduksjon, og ikke slakteri- eller pakkerivirksomhet, videreforedling eller tjenesteyting rettet mot næringen. Tidsmessig er utredningen avgrenset til og med 2006. Undersøkelsen har vært todelt:

### **Del 1. Status pr. i dag og utviklinga siden 2000 når det gjelder antall kvinner i ulike posisjoner i oppdrettsnæringen i Nordland**

Undersøkelsen analyserer dagens situasjon for kvinner i oppdrettsnæringen. Det sentrale her er; hvem er kvinnene i næringen, hva gjør de og hvilke posisjoner har de?

- Hva slags type stilling/arbeidsoppgaver har kvinnene i dagens næring?
- Hvilke styreposisjoner har kvinner?

Videre vil undersøkelsen kartlegge og analysere endringsprosesser i oppdrettsnæringen de siste årene når det gjelder antallet kvinner, kvinners posisjon og roller. Fokus vil være på endringer i sysselsetting. Undersøkelsen vil rette søkelyset mot de samme problemstillingene som ble tatt opp i utredningen som ble gjennomført i 2000.

- Hvordan har kvinner i oppdrettsnæringen opplevd endringene de siste årene?

---

<sup>1</sup> Settefiskproduksjon omfatter prosessen fra klekking av rogn til yngelen er klar til å settes ut i et matfiskanlegg. I matfiskproduksjon produseres fisk for konsum.

- Hvilke konsekvenser har konjunktursvingninger og omstruktureringer de siste årene hatt for kvinners rolle i oppdrettsnæringen?
- Har kvinners andel blant sysselsatte blitt ytterligere redusert innen matfiskproduksjon
- Har kvinners andel blant sysselsatte holdt seg stabil innen settefiskproduksjon?

Denne undersøkelsen har et regionalt perspektiv, og derfor er det interessant å gå nærmere inn på kvinneandelen i næringen i Nordland sammenlignet med andre fylker. Mens kvinneandelen på landsbasis var 13 % i 1999, var kvinners andel av sysselsatte i oppdrettsnæringen i Nordland 8,9 %. Nordland (og Nord-Trøndelag) har hatt lav kvinneandel på hele 1990-tallet sammenlignet med de andre fylkene, og har også hatt stor nedgang på slutten av 1990-tallet (Alsos og Pettersen 2001). Et interessant spørsmål er dermed om Nordland fortsatt har lav kvinneandel sammenlignet med andre fylker.

### **Del 2: Framtidsmuligheter for kvinner i oppdrettsnæringen - forslag til tiltak**

Denne delen av undersøkelsen tar opp framtidsmulighetene for kvinner i oppdrettsnæringen med fokus på hva som kan gjøres for å øke kvinneandelen i framtida. I utredningen som ble foretatt i 2000 ble det gjennomført en analyse av hvilke forhold som har betydning for kvinneandelen i næringen, og basert på dette utarbeidet forslag om hva som kunne gjøres for å øke kvinneandelen. Her ble både noen generelle innsatsområder og også mer konkrete tiltak ble foreslått. Av de generelle tiltakene var økt fokus på kvinner i næringen og holdningsendringer, å avlive mytene om oppdrettsnæringen, bedring av arbeidsvilkårene i næringen og å synliggjøre rollemodeller og muligheter for kvinner i næringen. Konkret ble det foreslått tiltak på utdanningsiden, aktiv rekruttering av kvinner til næringen, tiltak rettet mot kvinnelig etablerer, likestilling som kriterium ved tildeling av konsesjoner, nettverk for kvinner i næringen, kompetansehevingstiltak (Alsos og Pettersen 2001). Også denne gang vil vi analysere og drøfte forhold av betydning for kvinneandelen i næringen og foreslå konkrete tiltak/prosjekter for øke kvinners andel i oppdrettsnæringen i Nordland.

Det er også sentralt å fange opp de mulighetene kvinnene i oppdrettsnæringen selv ser innenfor næringen, hvilke ønsker de har for egen framtid i næringen og hva de mener er hensiktsmessige tiltak for å øke kvinneandelen. Med utgangspunkt i hva kvinner i næringen opplever behov for og ønsker å delta på, vil vi konkretisere noen mulige tiltak/prosjekter. Dette gjelder både tiltak for kvinner som befinner seg i næringen, slik at de får utviklingsmuligheter og ønsker å forbli i næringen, og tiltak for å rekruttere kvinner til næringen.

- Hvilke utviklingsmuligheter har og ønsker kvinner i oppdrettsnæringen?
- Hvilke tiltak ser kvinner i næringen som hensiktsmessige for å rekruttere flere kvinner til næringen?
- Hvilke tiltak har kvinner i næringen behov for?
- Hvilke tiltak ønsker kvinner i næringen å delta i selv?

### 1.3 DATAGRUNNLAG OG METODE

Vi valgte å kombinere en kvalitativ og kvantitativ tilnærming. Kartleggingen av kvinners rolle i dagens oppdrettsnæring og analysen av endringer i kvinners sysselsetting de siste fem årene, er foretatt ved hjelp av kvantitative metoder. Analysene er basert på data fra spørreskjema til oppdrettsbedriftene, samt på foreliggende statistikk. Kvalitative intervjuer er benyttet til å studere endringsprosessene de siste fem årene nærmere og analysere årsaksfaktorene til endringene.

Utredningen er altså basert på empirisk materiale fra flere kilder, både kvantitativt og kvalitativt materiale, og både sekundærdata og materiale som er samlet inn i forbindelse med utredningen. Vi har benyttet følgende datakilder:

- Kvalitative intervjuer med nøkkelinformanter i næringen
- Registerdata og sekundærmateriale
- Spørreundersøkelse blant oppdrettsbedrifter i Nordland

#### **Kvalitative intervju med nøkkelinformanter i næringen**

Det ble gjennomført 14 kvalitative intervju med nøkkelinformanter. De fleste av disse er intervju med kvinner som har en sentral posisjon i oppdrettsnæringen. Hovedtyngden av informantene er valgt ut fra produksjon av laks og ørret, i tillegg til at noen fra skjellproduksjon og produksjon av marine arter ble intervjuet. Vi har intervjuet kvinner i ulike posisjoner i næringen, og fire bedriftsledere (både mannlige og kvinnelige) i noen utvalgte oppdrettsbedrifter. I tillegg har vi intervjuet tre kvinner som er studenter eller nylig har vært studenter ved fiskerifaglig avdeling ved Høgskolen i Bodø. Tre av de som ble intervjuet var også informanter i undersøkelsen som ble gjennomført i 2000. De fleste intervjuene ble gjennomført ved personlig oppmøte, men noen ble foretatt per telefon.

#### **Registerdata og sekundærmateriale**

Kjønnsdelt statistikk på næringsvirksomhet generelt og oppdrettsnæringen spesielt finnes det lite av i Norge. Vi har derfor i stor grad benyttet oss av det som er tilgjengelig. I Fiskeridirektoratet og SSB finnes tilgjengelig statistikk over antall kvinner sysselsatt innen settefisk- og matfisk produksjon og innen oppdrett av ulike arter (laks og ørret, skjell og andre fiskearter). Denne statistikken gir også fylkesvis fordeling. Denne statistikken ble benyttet i utredningen som ble gjennomført i 2000, og vi vil bygge videre på analysene som ble foretatt i forbindelse med denne.

Vi valgte å konsentrere oss om sysselsetting innen produksjon av laks og ørret som utgjør hovedtyngden i norsk oppdrett. Dette gir et relativt godt oversiktsbilde over i hvilken grad kvinner er involvert i næringen. Imidlertid finnes det i denne statistikken ikke oversikt over hvilke posisjoner kvinner og menn har, slik at oversikten ikke omfatter hvilke *typer* jobber kvinner innehar i næringen.

#### **Survey til oppdrettsbedrifter i Nordland**

For å bote på manglene når det gjelder eksisterende kjønnsdelt statistikk, ble det gjennomført en egen spørreundersøkelse blant bedriftene i næringen. Dette ble gjort ved at et kortfattet web-basert spørreskjema ble sendt ut til alle bedrifter i næringen i Nordland. Dette spørreskjemaet er, med unntak av noen få justeringer, det samme som ble sendt i forbindelse med utredningen som ble gjennomført i 2000. Spørreskjemaet (vedlegg 1) var relativt enkelt å

fylle ut, og bestod av følgende variabler: Antall ansatte fordelt på kjønn, arbeidsoppgaver fordelt på kjønn (antall kvinner i ledelse, styre, administrasjon, salg, røkting etc.), omsetning, produksjonsvolum og antall konsesjoner. I tillegg fantes det spørsmål om rekrutteringsmetoder, samt om holdninger til kvinner i næringen. Denne survey ble sendt ut via e-post ved hjelp av web-verktøyet Questback. Det ble sendt ut skjema til 44 oppdrettsbedrifter i Nordland. Etter puring per e-post og telefon, mottok vi 33 svar (75 %). I telefonpuringene ble det prioritert å få svar fra de største bedriftene. Alle de største bedriftene har besvart undersøkelsen, noe som skulle innebære at den gir et tilnærmet riktig bilde av situasjonen i næringa i Nordland.

## 2 KVINNER I DAGENS OPPDRETTSNÆRING I NORDLAND

### 2.1 ET HISTORISK TILBAKEBLIKK

Oppdrettsnæringen er og har vært sterkt mannsdominert. Da næringen startet opp i Nordland tidlig på 1970-tallet ble den etablert som en tradisjonell bygdenæring. Næringen var preget av selvsyssetting, små enheter og lokalt eierskap. I starten ble oppdrett gjerne drevet i kombinasjon med andre inntektskilder, noe som ofte var en forutsetning for å etablere en oppdrettsbedrift. Oppdrettsvirksomheten ble i stor grad organisert i små familieforetak eller ”husholdsbedrifter” (Holm m.fl. 1990, Spjelkavik 1992) der en familie eide bedriften, lederen var et av familiemedlemmene og ansatte var gjerne familie og slekt. Mange av de sysselsatte ble hentet fra den mannsdominerte flåtedelen av fiskenæringen, og oppdrett inngikk i det tradisjonelle kystyrkesfeltet for menn.

I familiebedriftene hadde mennene de sentrale posisjonene både som eiere, ledere og arbeidere (Røst 1986, Sandberg 1983). Innslaget av kvinnelige eiere i næringen har vært svært liten. I den grad kvinner har kommet inn på eiersiden har det ofte vært ved å ta over anlegg etter sine menn (Sandberg 1983), og etter hvert også som arv etter sine fedre. Heller ikke på ledernivået har det vært mange kvinner. I 1989 var 3,6 % av lederne i næringen kvinner (Holm, Jentoft og Steene 1990).

Kvinnene hadde imidlertid en viss rolle i familiebedriftene. I en undersøkelse fra Trøndelag på 1980-tallet fant Røst (1986) at 40 % av ”oppdrettskonene” deltok i ulike arbeidsoppgaver som røktung, rengjøring, vedlikehold, slakting og pakking. De fleste jobbet imidlertid mindre enn 10 timer i uken. Strand (1999) viser til at kvinner ofte hadde en mindre synlig rolle i familiebedriftene innen oppdrett. De har vært medhjelpere eller bakkemannskap, mens det var mennene som var gründerne. I tradisjonell fiskerinæring har kvinner hatt en viktig, men ofte lite synlig rolle. Gjennom sitt arbeid i husholdet, som bakkemannskap for fisket og som økonomiske bidragsyttere til husholdet, har kvinnenens innsats vært helt avgjørende for fiskeriaktiviteten (Gerrard 1983, Pettersen 1997). Dette synes til en viss grad også å ha vært tilfelle i oppdrettsnæringen. Kvinners innsats i familiebedrifter i primærnæringene registreres ofte ikke som ”arbeid”, og blir dermed heller ikke synlig utad selv om det kan være svært viktig for næringsvirksomheten (Gerrards 1983, 1995, Fyhn 1991, Larsen 1980, Pettersen 1997).

I tillegg til den rollen kvinner hadde i familiebedrifter fikk de også en viktig rolle i videreforedling, dvs. slakteri- og pakkerivirksomhet. Arbeidsdelingen mellom kjønnene som finnes i tradisjonell fiskerinæring ble dermed videreført i oppdrettsnæringen. Sortering, vask og pakking av nyslaktet fisk har vært regnet som ”kvinnfolkarbeid”, mens arbeidet med levende fisk og slakting i stor grad har vært utført av menn (Røst 1986). Etter hvert fikk kvinner også innpass i andre ”typiske kvinneoppgaver” som administrative oppgaver (regnskap, sekretær oppgaver, etc.) og rengjøring av kontorlokaler. Noen kvinner har også vært i andre posisjoner, som røktere, driftsledere og etablerere i næringen.

Oppdrettsnæringen har gjennomgått betydelige strukturendringer på 1990-tallet, og domineres nå av færre og større selskaper. De omfattende strukturendringene på eiersiden kom for alvor i gang etter liberaliseringen av oppdrettsloven i 1991 og konkursen i Fiskeoppdretternes

salgslag (FOS) samme år. I takt med industrialiseringen har det også foregått en modernisering og profesjonalisering av næringen. Fra å være en ny næring preget av utprøving både når det gjaldt produksjon og salgskanaler, har oppdrett av laks og ørret blitt en etablert, kapitalintensiv næring med preg av industriproduksjon. Sesongarbeid og deltidsarbeid har blitt mindre utbredt, og det har blitt flere lønsmottakere og færre etablerere (selvstendig næringsdrivende) i næringen. Samtidig har det vært en økt teknologisering og effektivisering i næringen, noe som har medført en generell nedgang i antall sysselsatte, først og fremst innen matfiskproduksjon. Innen denne delen av næringen har det på 1990-tallet også vært en betydelig reduksjon i kvinners andel av de sysselsatte (jfr. Kapittel 3).

## 2.2 OPPDRETTSNÆRINGEN I NORDLAND

De første forsøkene på oppdrett i Nordland kom i gang i 1972. Tre kommuner skiller seg ut som pionerkommuner; Lurøy, Meløy og Herøy. Herøy ble den store oppdrettskommunen i Nordland, og hadde midt på 1980-tallet 21 aktive oppdrettsanlegg (Spjelkavik 1992). Næringen spredte seg raskt videre i fylket på 1970- og 1980-tallet, og de fleste kommuner med kystlinje fikk etter hvert oppdrettsvirksomhet. Oppdrettsnæringen ble særlig sterk på Helgeland, der den fikk sin basis i de mindre øykommunene. I 1994 var det 21 settefiskanlegg, 104 matfiskbedrifter og 30 slakteanlegg i Nordland. Totalt sett hadde Nordland 129 matfiskkonsesjoner for produksjon av laks og ørret (Borch 1995).

I 2001 var Nordland landets nest største oppdrettsfylke, både i antall konsesjoner, produsert mengde og i salgsverdi (Alsos et al. 2003). Totalt ble det solgt 92.000 tonn oppdrettsfisk i Nordland. Næringen hadde en variert eierstruktur med en betydelig andel mindre oppdrettsbedrifter (med 4 konsesjoner eller mindre) i fylket. I forhold til resten av landet hadde Nordland en nokså stor andel eiere med bare en matfiskkonsesjon. Totalt sett var 40 % av foretak i Norge med bare en konsesjon da lokalisert til Nordland. En mindre andel av matfiskkonsesjonene var eid av konsern som eide 15 eller flere konsesjoner i Nordland sammenlignet med resten av landet. I hovedsak ble de 128 matfiskkonsesjonene for laks og ørret i Nordland kontrollert av aktører med tilknytning til fylket (Alsos et al. 2003).

I 2006 hadde Nordland 152 matfisktillatelser<sup>2</sup> for laks og ørret i drift, og 33 settefisktillatelser<sup>3</sup>, og var landets nest største oppdrettsfylke (etter Hordaland) i antall konsesjoner for laks og ørret. Nordland var det fylket med flest konsesjoner for nye arter<sup>4</sup>. I 2006 ble det solgt vel 143.500 tonn oppdrettsfisk fordelt på 131.000 tonn laks, 9.000 tonn ørret og 3.500 andre arter (hovedsakelig torsk) i Nordland. De siste 5 årene har det altså vært en kraftig økning i produksjonen av oppdrettsfisk i Nordland. Nordland er nå det største oppdrettsfylket når det gjelder produsert mengde og salgsverdi.

---

<sup>2</sup> Inkluderer også stamfisk. Begrepsbruken er endret fra konsesjoner til tillatelser.

<sup>3</sup> Inkludert klekkeri.

<sup>4</sup> Inkluderer torsk, røye, kveite, piggvar, etc.

## 2.3 KVINNER I DAGENS OPPDRETTSNÆRING

Kvinner i oppdrettsnæringen er en mangfoldig gruppe. Kvinner befinner seg i ulike posisjoner som eiere, styremedlemmer, som ledere eller mellomledere og som røktere. De er i administrasjonen, i styrerommene og på mærkanten<sup>5</sup>. Basert på de kvalitative intervjuene skal vi presentere noen historier som gir innblikk i ulike posisjoner kvinner har i næringen, såkalte casebeskrivelser. De gir et ”møte” med noen kvinner i næringen og et innblikk i deres historier, bakgrunn, ”veier inn” i næringen, hvordan de opplever å jobbe i oppdrettsnæringen, og hvilke muligheter kvinner ser innenfor næringen i dag. Casene er konstruerte eksempler som inneholder elementer fra historien til flere kvinner. De representerer således ikke bare en historie. De er heller ikke nødvendigvis representative, og det vil finnes andre posisjoner og roller enn de vi presenterer.

### 2.3.1 Eiere

Gründerne i oppdrettsnæringen var med noen få unntak menn. Unntaksvis har kvinner bygd opp oppdrettsbedrifter sammen med sine menn. I disse mann og kone bedriftene har kvinnene betydelige eierandeler og de er gjerne involvert i den daglige driften. Det har vært relasjonen til en mann som har gitt kvinner denne posisjonen i oppdrettsnæringen, på samme måte som i kystfiske (Munk-Madsen, 1995, 1996, Pettersen 1997). Kvinner får også eierposisjoner gjennom arv etter sine ektemenn og fedre (Alsos og Pettersen 2001, Sandberg 1983). Flere av familieoppdrettsbedriftene som ble etablert i 1980-årene og tidlig på 1990-tallet er i ferd med eller har gjennomført et generasjonsskifte. Blant de av arvtakerne som går inn familiebedrifter gjennom styreverv eller i lederstillinger finnes noen kvinner. Disse ”oppdrettsdøtrene” har ikke nødvendigvis planlagt en karriere i familiebedriften De beskriver valget som noe tilfeldig, men når de først tok dette steget var det ut fra egne ønsker og ikke etter press fra familien. Likevel har tilknytning til næringen og familieforpliktelser betydning for deres valg. Historien til Elisabeth illustrer dette.

Elisabeth er i 30-årene. Hun er gift og har ett barn og har høgskoleutdanning innen fiskerifag og økonomi. Hun jobber som daglig leder i en middels stor oppdrettsbedrift som er eid av hennes familie. Hun begynte allerede som 10-åring å jobbe i familiebedriften i sesongene, og har jobbet både ute på mærkanten og på kontoret. Hun hadde imidlertid planlagt et helt annet utdannings- og karriereløp, og trodde ikke at hun skulle flytte tilbake til hjemplassen. Hun beskriver det som tilfeldig at hun i dag jobber i familiens oppdrettsbedrift. Elisabeth bestemte seg for en fiskeriutdanning først etter videregående. Da hun dro hjem for å jobbe i administrasjonen i bedriften, hadde det sammenheng med sykdom i familien. Hun følte det som riktig å flytte hjem og gå inn i bedriften i den situasjonen som oppstod. Hun startet først med administrative oppgaver og overtok etter hvert lederansvaret. Hun er i tillegg engasjert i organisasjonsarbeid og har etter hvert fått flere styreverv i næringen. Hun tror det kunne blitt litt kjedelig å bare hatt lederjobben. Elisabeth trives veldig godt i næringen, og synes det er en spennende næring som gir henne veldig mange muligheter. Hun synes hun har fått ekstra mange muligheter fordi det er så få jenter i næringen.

En studie fra fiskeindustrien viser at når ”døtre” rekrutteres til lederstillinger i næringen er det to fellestrekk (Husmo 1994). Det ene er mangel på en mannlig arvtaker, dvs. at de ikke har brødre som er interessert i å overta. Det andre er at det har vært mulig å overskride

<sup>5</sup> Vi begrenser oss til primærproduksjonen. Slakteri- og pakkerivirksomhet, veterinærtjenester og annen avledet virksomhet er ikke innbefattet i denne studien.

tradisjonelle forventninger til kjønnes egnethet. Tradisjonelt har det blitt rettet ulike forventninger til menn og kvinner i fiskeri- og oppdrettsnæringen (Husmo 1994, Husmo og Munk-Madsen 1994, Alsos og Pettersen 2001). Det har først og fremst blitt forventet at ”sønnene” skulle overta lederposisjoner i bedriften.

”Døtrene” i vår studie har brødre, men det var ikke aktuelt for dem å gå inn de ledige posisjonene. De har utdanning og faglig kvalifikasjoner for lederstillinger i næringen, og ønske om en lederjobb der de kan delta i utviklingen av selskapet. Generasjonsskifte skaper ofte utfordringer i familiebedrifter (Fletcher 2002). Det er gjerne forventninger om at barna skal overta bedriften, men det er i dag ingen selvfølge at noen i neste generasjon er interessert i å overta bedriften og involvere seg aktivt. Våre informanter vektlegger betydningen av å være interessert, kompetent og ha de rette egenskapene som viktig for å velge å gå inn i familiebedriften:

*”... akkurat det om man er født inn i næringen eller ikke syns jeg ikke er så viktig. Det må være mer det med interesse og lederegenskaper generelt. Det å være daglig leder i et oppdrettsselskap er ikke så veldig mye annerledes enn å være daglig leder i et annet selskap verken når det gjelder systematikk, beslutningsevne, synlighet eller personlighet.”*

”Døtrene” har enten fått eller har utsikter til en posisjon i næringen gjennom eierskap. Eierskap betyr ikke nødvendigvis en aktiv rolle i bedriften. Mindre eierandeler gir ofte mindre involvering i oppdrettsbedriften enn om kvinner har større eierandeler. Eiere kan imidlertid også ha en aktiv rolle også gjennom styrearbeid, selv om de ikke deltar i det operative arbeidet i bedriften (Alsos og Pettersen 2001).

### 2.3.2 Røktere

Røkterne jobber med det praktiske og operative arbeidet i oppdrettsnæringen. Oppgavene er varierte og består av alt fra foring og overvåking av fisken til vedlikeholdsarbeid. Kvinner jobber både i settefisk og matfiskproduksjon, men det er langt færre kvinner i matfiskproduksjon enn i settefiskproduksjon. Caset som presenteres er hentet fra matfiskproduksjon.

Trine er i 20-årene, og har videregående skole og fagbrev innen akvakultur. Hun jobber som røkter på et matfiskanlegg. Da hun flyttet til hjemstedet til samboeren, var det ikke så mange jobbmuligheter, men de trengte sesongarbeidere på oppdrettsanlegget. Hun fikk seg jobb der og fikk etter en stund forespørsel om fast jobb som røkter, noe hun takket ja til. Arbeidsoppgavene består hovedsakelig av foring og å plukke ut død fisk. I tillegg har hun oppgaver som skifting av nøter, avlusing, levering av fisk, vedlikehold og reparasjoner av utstyr. Det meste av dagen er hun ute i båt og kjører mellom mærene for å sjekke fisken, gjøre målinger, fore og etterse anlegget. Foringen er automatisert, men krever likevel daglig ettersyn og justeringer. De er flere som jobber på samme lokaliteten, men hun jobber mye alene med foring og ettersyn av fisken. De andre, som er menn, jobber mest med vedlikehold og teknisk oppgaver. Da hun begynte i jobben som første kvinnelige røkter, ble hun godt mottatt, men de forventet ikke at hun skulle være like fysisk sterkt som en mann så de ville ikke sette henne til de tyngste oppgavene. Da hun begynte var arbeidet fysisk tyngre enn det er i dag. Fremdeles er det enkelte tunge arbeidsoppgaver som skifte av poser. Hun syns imidlertid ikke at dette har vært problematisk, men en må like å være ute og en må like fysisk arbeid. Hun trives med jobben, men kunne ikke tenke seg en lederstilling. Det syns hun blir for mye ansvar.



Settefiskproduksjon betraktes som teknologisk mer komplisert, og har generelt krevd mer kompetanse innen biologi og teknologi enn matfiskproduksjon (Berge og Bjarnar 1998). En av våre informanter hevder at settefiskproduksjon har mer fokus på detaljer og at produksjonen er mer styrt. Alle delene av prosessen kontrolleres og det er mye fokus på målinger og kontroll av vann, temperatur, oksygentilførsel etc. Settefiskproduksjon foregår dessuten på land, en del steder også innendørs. Matfiskproduksjon foregår til havs, og det er nødvendig å bruke båt for å komme til lokalitetene der fisken befinner seg. Ei av røkterene som har jobbet både på matfisk- og settefiskanlegg, beskriver det som mer spennende og variert å jobbe i settefiskproduksjon. Felles for begge delene av næringen er fokuset på foring av fisken og å sørge for at fisken har det bra, slik en av våre informanter sa: *”Det er viktig at røkterne har en følelse med hvordan fisken har det”*.

Kvinner som jobber som røktere, trives i næringen. Noen beskriver det som tilfeldig at de begynte som røktere, mens for andre har det sammenheng med interesse og at valg av studieretning på videregående eller høgskolenivå kvalifiserte dem for en slik jobb. Bakgrunn fra eller kjennskap til fiskeri- eller oppdrettsnæringen synes også å ha betydning for at de gikk inn i en jobb i oppdrettsnæringen.

### 2.3.3 Ledere

Kvinner kan ha ulike lederposisjoner i oppdrettsnæringen. De er topp- og mellomledere i større oppdrettskonsern og i mellomstore og små oppdrettsbedrifter. Kvinner i lederposisjoner har ofte stabsfunksjoner og administrative oppgaver. De er økonomisjefer, regnskapsledere, kontorledere o.l. Menn som har lederposisjoner er oftere daglig leder eller har ansvar for produksjon eller drift av oppdrettsvirksomheten eller deler av den (Alsos og Pettersen 2001). Følgende case viser historien til en kvinne i en mellomlederposisjon.

Liv er i 30-årene, og har samboer og to barn. Hun har høgskoleutdanning innen akvakultur, og jobber i dag som kvalitetsleder i et større oppdrettskonsern som har både settefisk og matfisk produksjon. Hun har ikke bakgrunn fra fiskeri- eller oppdrettsnæringen, men har alltid vært interessert i friluftsliv og biologi, og så ønsket hun å prøve noe nytt da hun søkte høgskoleutdanning. Valget falt på akvakultur og det synes hun var veldig interessant. Hun fikk sommerjobb som røkter og etter hun var ferdig på høgsolen søkte hun på røkterjobb i samme bedriften og fikk den. Etter at hun hadde jobbet noen år som røkter ble hun syk og kunne ikke lenger jobbe som røkter. Bedriften opprettet på det tidspunktet en ny stilling som kvalitetsleder og hun fikk tilbud om denne og takket ja. Hun trives veldig godt i jobben som er allsidig og selvstendig. Hun har oppgaver knyttet til hele verdikjeden, fra innkjøp av rogn til fisken er på markedet. Hun trives også godt i miljøet som hun beskriver som veldig åpent og direkte. Du må tåle litt og ikke være hårsår. Vitser og spøking er den del av miljøet. Liv planlegger mer høgskoleutdanning. Hun synes det er viktig med faglig påfyll for å kunne gjøre en best mulig jobb.

Andelen kvinnelige ledere er lav i oppdrettsnæringen, noe den også er ellers i næringslivet. I 2000 var bare 2,1 % av daglige ledere i oppdrettsbedrifter kvinner<sup>6</sup> (Alsos og Pettersen 2001). For kvinner som har fått lederposisjoner og funnet karrieremuligheter innenfor oppdrettsnæringen, har inngangsporten som regel vært utdanning og formell kompetanse. En

---

<sup>6</sup> Dette gjaldt bedrifter som var medlem av Norske Fiskeoppdretteres Forening.

annen vei inn er via eierskap og familie (jfr. eierne). Det finnes også kvinner som har startet på ”golvet” som ufaglært og som etter hvert har fått posisjoner på mellomledernivå.

Den nasjonale studien av kvinner i oppdrettsnæringen viste at kvinner i større grad enn menn har kommet i posisjoner som daglig ledere via utdanning. For menn er eierskap en viktigere inngangsport til en posisjon som daglig leder (Alsos og Pettersen 2001). Dette har sannsynligvis sammenheng med at lang flere menn er gründere og gjennom dette har kommet i en lederposisjon.

Kvinner i lederposisjoner ser på oppdrettsnæringen som en spennende næring som gir dem utviklingsmuligheter. De er faglig engasjerte og opplever gode muligheter for å gjøre karriere i næringen.

## 2.4 Å VÆRE KVINNE I OPPDRETTSNÆRINGEN

Oppdrettsnæringen blir i likhet med tradisjonell fiskerinæring så å si automatisk forbundet med menn. Oppdrettsnæringen er da også mannsdominert i alle ledd, særlig på leder- og eiersiden. Det er menn som har hatt og har kunnskapen, posisjonene, nettverkene og makten i denne næringen. Dermed er det menn som har satt standardene for hvordan en skal drive oppdrett og hvordan en ”ordentlig” oppdretter er; hva *han* gjør og ikke gjør og hvordan *han* driver og ikke driver. Når kvinner går inn i oppdrettsnæringen enten som eiere/etablerere eller som sysselsatte, går de inn på menns domene og på en historisk sett maskulin arena. Hvordan kvinnene opplevde dette varierte. De fortalte både om positive og negative sider, men i overveiende grad opplevde kvinnene det som positivt å jobbe i oppdrettsnæringen.

Kvinnene fremhevet arbeidet som spennende, variert og utfordrende. Det skjedde hele tiden noe nytt og man hadde gode muligheter for faglige utfordringer. Kvinnene opplevde arbeidsmiljøet som godt. De beskrev det som åpent og med stor takhøyde, ofte med en omgangstone preget av mye vitsing og spøking, og direkte tilbakemeldinger. Følgende utsagn er nokså typisk for hvordan kvinnene beskrev arbeidsmiljøet:

*”... du må tåle litt. Du må ikke være så hårsår. Jeg trives veldig godt i dette miljøet. Her kan vi kalle en spade for en spade og du må tåle å få kritikk da”*

Kvinner som også har jobbet på andre arbeidsplasser dominert av kvinner beskriver arbeidsmiljøet i oppdrettsnæringen som barskere, med mer direkte tilbakemeldinger og mer fleiping. De fleste hadde opplevd å bli testet ut og å måtte vise at de ”tålte” omgangstone på arbeidsplassen da de startet i næringen. Dette gjaldt ikke bare de som kom inn i næringen for en del år siden, men også de som nokså nylig var kommet inn. Ei som hadde begynt i næringen etter 2000, fortalte følgende:

*”Klart at det er jo kjempebra at det kommer kvinner inn i næringen. Jeg var alene på det forrige anlegget og da får du gjennomgå litt. Du må tåle litt skitsnakk og vite at det er du som er kvinne, men jeg har ikke noe problem med det...”*

Arbeidsmiljøet synes altså fremdeles å være dominert av menn og en omgangsform der menn har satt standarden. Selv om kvinnene sier at de tåler denne tøffe omgangstone, kommer det også fram at de ser på det som en fordel å få denne myket opp og endret noe. Generelt la kvinnene vekt på betydningen av å være flere kvinner på en arbeidsplass. De opplevde et

felleskap med andre kvinner og at arbeidsmiljøet blir ”mykere”. En av kvinnene vi intervjuet sa det på følgende måte:

*”Det er veldig bra at det er flere jenter. Hvis man er alene som jente, mister man litt av det feminine. Man blir like stor i kjeften som mannfolkene”*

Det er særlig kvinner som jobber direkte i produksjonen som fortalte om en tøff omgangstone. Kvinner som jobbet i administrative stillinger trakk ikke fram dette i like stor grad. Bedriftsledere vi intervjuet, både i denne og i den nasjonale undersøkelsen vi gjennomførte, la også vekt på at flere kvinner bidro til et bedre arbeidsmiljø (Alsos og Pettersen 2001).

I den nasjonale undersøkelsen fant vi at kvinner gjerne måtte bevise at de var like dyktige eller dyktigere enn mennene for å bli akseptert. Dette fortalte også kvinnene i denne studien om.

*”For meg var det viktig å få erfaring. For en ting er å komme ut fra høgskolen og ha den teoretiske bakgrunnen, men hvis du ikke kan vise til at du har jobbet der det skjer, føler jeg at du mangler noen kort på hånden. Og det har hjulpet meg en del i ganske mange sammenhenger. I hvert fall det å være jente i denne næringen her – å kunne vise til at du faktisk har vært gjennom en del stormer på havet også, fortøyningsarbeid, foring...”*

Det å ha praktisk erfaring og ha jobbet på merdkanten synes å være viktig også når kvinner går over i lederstillinger. Oppdrettsnæringen har vært en praksisbasert næring, og selv om formell kompetanse har fått stadig større betydning, betraktes fremdeles praksisbasert kompetanse som viktig i næringen. Dette kommer bl.a. til uttrykk i at praksis vektlegges som et svært viktig kriterium ved ansettelser i næringen (Alsos og Pettersen 2001). Når kvinner bryter kjønnsgrenser slik de gjør ved å gå inn i oppdrettsnæringen, blir det trolig ekstra viktig at de viser at de behersker også praksisfeltet i næringen.

Det synes likevel som om det er i større grad har blitt aksept for at kvinner jobber i oppdrettsnæringen. Dette har trolig sammenheng med generelle endringer i samfunnet som at kvinners deltagelse i yrkeslivet har blitt det vanlige og at likestilling mellom kjønnene har blitt en del av den dominerende ideologien i det norske samfunnet. Kvinner har kommet inn på stadig flere områder som har vært sett på som menns arena, for eksempel i Forsvaret. Dette skal vi komme tilbake til i kapittel 4.

### 3 KVINNERS POSISJONER I OPPDRETTSNÆRINGEN

I dette kapitlet vil vi fokusere på hvilke posisjoner kvinner har i oppdrettsnæringen basert på statistikk fra Fiskeridirektoratet. Oppdrettsnæringen skal her forstås som matfisk- og settefiskproduksjon av laks og ørret. Vi vil se på antall kvinner som er sysselsatt i næringen, og utviklingen i kvinners sysselsetting i næringen i perioden 1994-2006. Vi vil fokusere spesielt på kvinner sysselsatt i næringen i Nordland fylke.

#### 3.1 SYSSELSETTING

Oppdrettsnæringen har siden starten vært mannsdominert. Pionerene innen næringen var hovedsakelig menn, og mange av de sysselsatte ble hentet fra den mannsdominerte flåtedelen av fiskenæringen. Kvinnene fikk først og fremst innpass i ”typiske kvinneoppgaver” som slakteri- og pakkerivirksomhet, og senere administrative oppgaver (regnskap, sekretær-oppgaver, etc.) og rengjøring. Noen kvinner har også vært i andre posisjoner, som røktere, driftsledere og etablerere i næringen (jfr. kapittel 2). I 1985 var andelen kvinner sysselsatte innen oppdrettsnæringen 20 %. De fleste kvinnene var imidlertid deltidssysselsatte, slik at andelen årsverk utført av kvinner var lavere (Vangnes 1988). Kvinner har generelt hatt et løsere ansettelsesforhold i næringen enn menn, med stort innslag av deltids- og sesongarbeid (Alsos og Pettersen 2001, Holm m.fl. 1990).

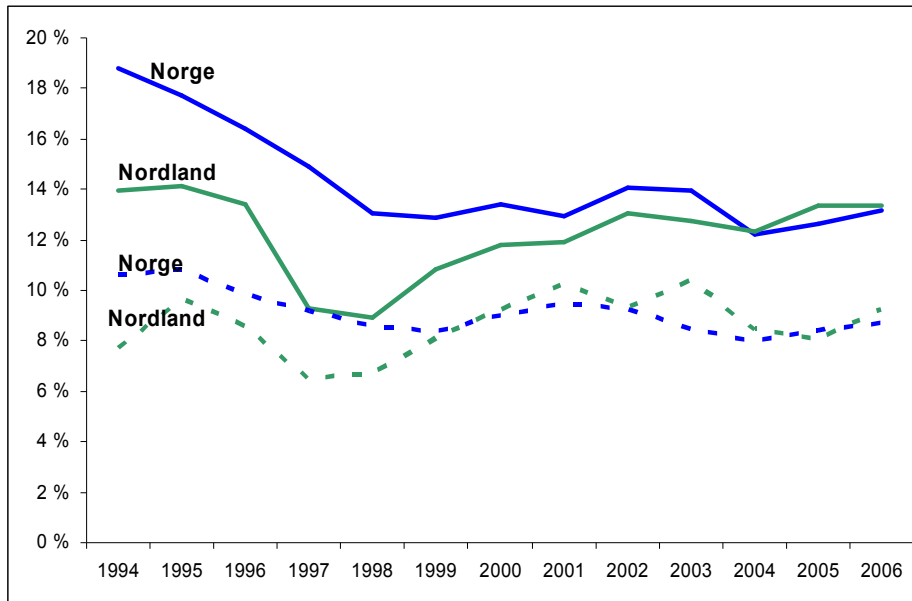
##### 3.1.1 Utviklingen i kvinners andel av sysselsettingen

Figur 3.1 viser utviklingen i andel kvinner sysselsatt innen oppdrett av laks og ørret i perioden fra 1994-2007. Tallene gjelder for matfisk- og settefiskproduksjon samlet.<sup>7</sup> De heltrukne linjene gjelder andel kvinner blant antall sysselsatte i næringen, mens de stiplede linjene gjelder andel kvinner blant totalt utførte timeverk.

Det framkommer at andelen kvinner sysselsatt i næringen falt betydelig i perioden 1994 til 1998. Utviklingen har deretter flatet noe ut. I Nordland var andelen kvinner betydelig lavere enn for hele Norge gjennom hele 1990-tallet. Også her var det en betydelig nedgang, spesielt fra 1995-1997. Siden 1998 har kvinneandelen i Nordland nærmet seg kvinneandelen nasjonalt, og de siste årene har Nordland vært helt på nasjonalt nivå, faktisk marginalt over i 2005. Ser vi på kvinners andel av utførte timeverk, har endringene vært mindre. Også her lå Nordland under gjennomsnittet for landet på 1990-tallet, med et tydelig fall i kvinners andel av timeproduksjonen fra 1995 til 1997, i tråd med utviklingen for antall ansatte. Fallet var imidlertid mindre enn for andel sysselsatte, noe som indikerer at det særlig var deltidsansatte og sesongansatte kvinner som gikk ut av næringen i denne perioden. Siden 2000 har kvinners andel av utførte timeverk i næringen vært omtrent på nivå med det nasjonale gjennomsnittet. Kvinneandelen har vært relativt stabil i denne perioden. Den negative utviklingen i kvinners deltakelse i oppdrettsnæringen vi så i siste halvdel av 1990-tallet, har altså ikke fortsatt etter årtusensskiftet. Imidlertid er andelen kvinner fortsatt relativt lav. I 2006 utgjorde kvinner 13,3 % av antall sysselsatte i næringen i Nordland, og utførte 9,2 % av timeverkene. Tabell 1 og 2 i vedlegg 2 viser denne utviklingen i tall.

---

<sup>7</sup> Tallene er hentet fra Fiskeridirektoratets hjemmesider, statistikk for oppdrett 2007. Tallene for 2006 er foreløpige.

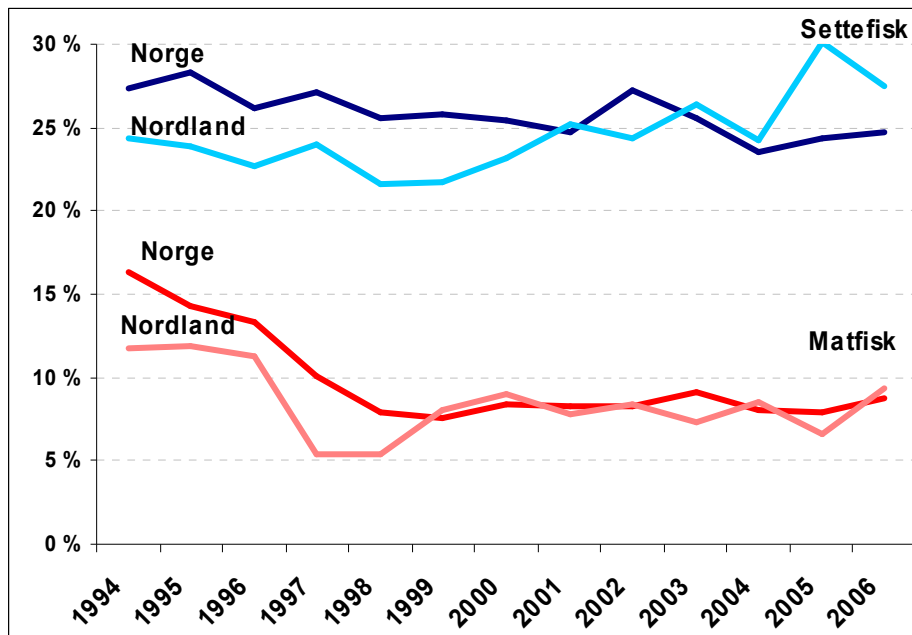


**Figur 3.1** Andel kvinner i oppdrettsnæringen (matfisk og settefisk).  
Andel av antall sysselsatte (heltrukne linjer) og andel av utførte timeverk (stiplede linjer) for Norge totalt og Nordland.  
(Kilde: Fiskeridirektoratet. Foreløpige tall for 2006)

Alsos og Pettersen (2001) viste at utviklingen med færre kvinner sysselsatt i næringen i hovedsak skyldtes økt industrialisering av næringen, stadig flere større foretak og konsern og flere heltidsansatte framfor deltids- og sesongansatte. Dette var stillinger som i større grad enn heltidsstillinger ble fylt opp av kvinner. Reduksjonen i antall deltids- og sesongbetonte stillinger rammet derfor i større grad kvinnelige sysselsatte enn mannlige. Årene 2001-2004 var en svært tøff periode for oppdrettsnæringen med en vanskelig økonomisk situasjon for mange oppdrettsbedrifter. Problemene startet i matfiskproduksjon, men forplantet seg også til settefiskproduksjon som fikk problemer med avsetning på smolt. Det har også i denne perioden foregått betydelige omstruktureringer og økt rasjonalisering, noe som blant annet kommer til uttrykk i at gjennomsnittlig antall konsesjoner per selskap i næringen har blitt økt fra 2,8 i år 2000 til 3,99 i 2006 (Fiskeridirektoratet 2007). Den største endringen skjedde her i perioden 2000-2004. Nasjonalt ser vi også en nedgang i antall sysselsatte kvinner i denne perioden, men andelen har økt igjen de siste to årene. Denne tendensen er mindre tydelig for Nordlands del. Det synes som den videre omstruktureringen av næringen på 2000-tallet ikke har hatt ytterligere negative konsekvenser for andelen kvinner i næringen. Dette kan skyldes at omstruktureringene denne gangen ikke har ført til like stor reduksjon i totalt antall ansatte i næringen, samt at potensialet i reduksjonen av sesong- og deltidsansatte kvinner har vært mindre. Det er særlig i settefiskproduksjon at antallet kvinner har blitt svakt redusert i perioden 2002-2006, mens nedgangen på 1990-tallet i stor grad var knyttet til matfiskproduksjon. Dette kommer vi tilbake til i avsnitt 3.1.2

### 3.1.2 Utviklingen i matfisk- og settefiskproduksjon

Figur 3.2 viser at andelen kvinner innen settefiskproduksjon er betydelig høyere enn andelen kvinner sysselsatt i matfiskproduksjon, og at det har vært slik i hele perioden fra 1994-2007. Også antallet kvinner totalt sysselsatt i settefiskproduksjon er høyere enn innenfor matfiskproduksjon, til tross for at settefiskproduksjon utgjør bare ca 1/4 av næringa. Nordland viser her den samme tendensen som landet for øvrig.



Figur 3.2 Andel kvinner sysselsatt i oppdrettsnæringen (matfisk og settefisk)  
(Kilde: Fiskeridirektoratet. Foreløpige tall for 2006)

Denne forskjellen kan i stor grad forklares med at de ulike delene av næringen er kjønnnet. Matfiskproduksjon innebærer arbeid og oppgaver som generelt i samfunnet betraktes som ”typisk” mannsarbeid. Å kjøre båt, holde på med fortøyninger og nøter og generelt vedlikehold er arbeid menn i større grad enn kvinner har ivaretatt. Dette er arbeid som er knyttet til menns tradisjonelle arena i fiskerisamfunn; fisken, båten og havet (Bratrein 1976, Elstad 1999). Arbeidet har både vært og har blitt betraktet som fysisk tungt, hardt og tøft. De som skulle jobbe på matfiskanlegg måtte være ute i all slags vær. De måtte håndtere båt og fortøyninger uansett værforhold. Dette stiller krav om ”vantmannskompetanse” ervervet fra menns tradisjonelle kystyrkesfelt. Kvinner har hatt langt mindre mulighet enn menn til å tilegne seg denne kompetansen fra sine tradisjonelle arenaer i yrkes- og privatliv.

Settefiskproduksjon har blitt betraktet som mer ”passende” for kvinner (Alsos og Pettersen 2001). Det har vært mindre fysisk krevende, det har foregått på land og det har blitt sett på som ”puslearbeid” der omsorg, renslighet og nøyaktighet er viktig. Denne typen arbeid er forbundet med kvinners tradisjonelle oppgaver og arena; hus- og omsorgsarbeid og hjem og familie. I settefiskproduksjon stilles det heller ikke krav om ”vantmannskompetanse” knyttet til båtkjøring, fortøyning etc. Det har derimot vært større krav om formell kompetanse. Kjønnningen av de ulike delene av næringen, og ulike kompetansekrav er viktige forhold for å forklare at kvinneandelen er høyere i settefiskproduksjon enn i matfiskproduksjon.

Figur 3.2 viser også at den klare kjønnssegregeringen mellom settefisk- og matfiskproduksjon, som ble observert i perioden 1994-1999, vedvarer. I 2006 var andelen kvinner av de sysselsatte 8,7 % i matfiskproduksjon og 24,7 % i settefiskproduksjon. De tilsvarende tallene for Nordland var 9,4 % og 27,5 %, altså noe over landsgjennomsnittet. Selv om vi nasjonalt ser en liten økning fra ”bunnåret” 1999 da det var 7,6 % kvinner sysselsatt i matfiskproduksjon, er nivået på 2000-tallet likevel langt under nivået i 1994 der 15,1 % av de sysselsatte i matfiskproduksjon var kvinner (jfr. også tabell 3 og 4 i vedlegg 2). I tillegg har

det vært en betydelig reduksjon av totalt antall sysselsatte i perioden, noe som innebærer at reduksjonen i antallet kvinner er langt større enn reduksjonen i andelen. Antall sysselsatte kvinner i matfiskproduksjon i 1994 var 553 personer. I 2004 var antallet sunket til 182. I løpet av en tiårsperiode har altså matfiskproduksjon opplevd en reduksjon på hele 67,2 % blant kvinnelige sysselsatte. Siden har antallet økt litt igjen til 215 i 2006. Likevel er det under halvparten så mange kvinner som er sysselsatt i matfiskproduksjon i dag sammenlignet med midt på 1990-tallet.

Mens Alsos og Pettersen (2001) viste at andel sysselsatte kvinner i matfiskproduksjon ble redusert hvert år i hele perioden fra 1994-1999, var tendensen ikke like klar innenfor settefisk, hvor andelen kvinner varierte mer fra år til år og endte med en kvinneandel på 26,5 % i 1999. For settefisk ser vi den samme tendensen i perioden 2000-2006. Andelen kvinnelige sysselsatte varierer fra år til år, er på sitt laveste i 2004 med 23,5 %, og øker deretter litt igjen. Nedgangen i andelen kvinner i matfiskproduksjon har imidlertid flatet ut. Andel kvinner holder seg fra 1999 relativt stabilt rundt 8 %. Tendensen er den samme for Nordland, selv om variasjonene fra år til år er noe større her.<sup>8</sup>

Både for matfisk- og settefiskproduksjon lå kvinneandelen i Nordland lavere enn gjennomsnittet for landet på 1990-tallet, men ligger fra år 2000 om lag på landsgjennomsnittet. Utviklingen innenfor settefiskproduksjon har vært positiv sett fra kvinners ståsted. Her har både antall kvinner og andelen kvinner sysselsatt i Nordland økt noe i perioden. I 2000 utgjorde kvinner 23,2 % av de sysselsatte i settefiskproduksjon, mens den var økt til 27,5 % i 2006. Dette er også høyere enn andelen i 1994, som var 24,4 %. Økningen i andelen kvinner sysselsatt i oppdrettsnæringen i Nordland, kan ha sammenheng med den generelle økningen i antall sysselsatte i oppdrettsnæringen de to siste årene, og at næringen i noe større grad enn tidligere ansetter kvinner. Det totale antallet kvinner i oppdrettsnæringen er imidlertid så lite at variasjoner fra år til år må tolkes med forsiktighet.

### 3.1.3 Kvinner som ledere og styremedlemmer

Det norske arbeidsmarkedet er ikke bare horisontalt men også vertikalt kjønnsdelt. I tillegg til at kvinner og menn arbeider i ulike bransjer og sektorer, er det også færre kvinner enn menn i lederstillinger og styreposisjoner. Dette gjelder også i kvinnedominerte bransjer. Oppdrettsnæringen, som generelt er mannsdominert, er også enda mer mannsdominert når det gjelder leder- og styreposisjoner. I 2000 var 3,6 % av styrelederne i næringen kvinner. 30 % av styrene hadde minst en kvinne som styremedlem. 6,8 prosent av selskapene hadde kvinnelig daglig leder (2,1 % blant selskaper som var medlem i Norske fiskeoppdretteres forening, og høyere blant de mindre selskapene). Kvinnelig daglig leder var mer vanlig i settefiskproduksjon enn i matfiskproduksjon. Når det gjelder styremedlemmer, var det imidlertid ingen forskjell mellom de to delene av næringen, mens alle de kvinnelige styrelederne befant seg i matfiskselskaper (Alsos & Pettersen 2001).

Vi har undersøkt situasjonen når det gjelder kvinner i styre- og lederposisjonen i Nordland i dag. Blant de 33 bedriftene vi har data for, hadde tre kvinnelige styreledere. Alle er matfiskbedrifter, en driver også settefiskproduksjon. To av de kvinnelige styrelederne hadde ikke eierandel i bedriften, og kan således betraktes som eksterne. De styrelederne befinner seg i en liten, en mellomstor og i en stor oppdrettvirksomhet. Om lag halvparten av de undersøkte

---

<sup>8</sup> Større variasjoner i Nordland er naturlig siden det totale antallet her er langt mindre, og tilfeldige endringer da får større utslag.

bedriftene har kvinner i styrene sine (17 av 33). I 13 av bedriftene er det en kvinne i styret, mens fire bedrifter har to eller tre kvinner i styret. Representasjonen av kvinner i styrene i oppdrettsbedriftene i Nordland synes altså å være noe høyere enn landsgjennomsnittet i 2000, noe som muligens er tegn på en positiv utvikling.

Ser vi på daglig leder posisjoner, er det også tre kvinner blant de 33 bedriftene vi har data på. Disse er daglig leder i en liten, en mellomstor og en stor bedrift. Også ledergruppene er mannsdominerte, men om lag halvparten av bedriftene (14 av 33) har minimum en kvinne i ledergruppen. Det er imidlertid relativt få kvinner i operativ ledelse i bedriften, bare tre bedrifter har kvinner i operativ ledelse. Kvinner besitter oftere lederposisjoner i stabsfunksjoner enn i linjefunksjoner. Dette er i tråd med det generelle bildet for kvinner i lederposisjoner i norsk næringsliv.

### **3.1.4 Oppsummering**

Oppdrett har siden starten vært en mannsdominert næring. Slik er det fortsatt. De fleste som jobber i næringen er menn, det gjelder alle deler av næringene og i alle posisjoner. Men matfiskproduksjon er mer mannsdominert enn settefiskproduksjon, og leder- og styreposisjoner er sjeldnere besatt av kvinner enn stillinger på lavere nivå. På siste halvdel av 1990-tallet skjedde det også en betydelig nedgang av andelen kvinner sysselsatt i næringen. Denne nedgangen var større i Nordland enn i landet for øvrig. På slutten av 1990-tallet lå andelen kvinner i næringa i Nordland betydelig lavere enn landsgjennomsnittet. Etter årtusenskiftet har kvinneandelen blant de sysselsatte imidlertid flatet ut. I Nordland har andelen kvinner også økt litt. I dag er det omtrent like stor andel kvinner i næringa i Nordland som for landet for øvrig. For settefiskproduksjon lå faktisk andelen kvinner noe høyere i Nordland enn for landsgjennomsnittet i 2005 og 2006. Det har altså skjedd en positiv utvikling i Nordland på dette området.

Når det gjelder leder- og styreposisjoner er det også en viss positiv utvikling å spore. Det er etter hvert færre bedrifter uten kvinner i styret og uten kvinner i ledergruppen. Det synes som kvinner begynner å få innpass i næringen på dette nivået, selv om det fortsatt er langt igjen til en jevn kjønnsfordeling. I toppleder- og styrelederposisjoner er det imidlertid fortsatt få kvinner. I neste kapittel ser vi nærmere på de barrierene og mulighetene kvinner som vil jobbe i næringen, møter.



## 4 BARRIERER OG MULIGHETER I DAGENS OPPDRETTSNÆRING

Mannsdominansen i oppdrettsnæringen må ses i sammenheng med det norske arbeidsmarkedet som er sterkt kjønnsdelt. Kvinner og menn jobber i stor grad i ulike næringer, de er også i stor grad i forskjellige yrker og på ulike nivå i stillingshierarkiet, Vi har altså en ganske tydelig sektoriell, horisontal og vertikal segregasjon i Norge. Kvinner jobber i langt større grad enn menn i offentlig sektor, særlig i kommunal forvaltning (Vikan 2000). Kvinner er også sterkere representert i tjenesteytende næringer enn i primær- og industrinæringene. Kvinner og menn også har ulike posisjoner innen stillingshierarkiene. Det er en stor overvekt av menn blant bedrifts- og organisasjonsledere (Vikan 2000). Det er også få kvinnelige styremedlemmer i private selskaper (Spilling 2002).

### 4.1 UTVIKLINGEN I KYSTARBEIDSMARKEDET

I kystdistrikter har arbeidslivet vært delt i ulike yrkesfelt ut fra kjønn og kompetanse (Seierstad 1991, Onsager 1987). For ufaglærte menn har det vært et fleksibelt yrkesfelt knyttet til fiske, bygg og anleggsarbeid, verkstedsarbeid og sjøfart, der det har vært både lett og vanlig å skifte mellom næringene. I tillegg har menn befunnet seg i et kvalifisert yrkesfelt og i offentlige etater som er preget av mer stabil tilknytning, gjerne livslange karrierer. Menns yrkeserfaring, særlig fra fiskerinæringen, har gitt dem en ”vantmannskunnskap” som lett har kunnet overføres til oppdrettsnæringen. Mange av de ansatte i næringen ble da også rekruttert fra tradisjonell fiskerinæring (Spjelkavik 1996). Kvinnens arbeidsmarked i kystdistriktene har vært delt i et felt for ufaglærte kvinner og et for kvinner med utdanning. For ufaglærte kvinner har det vært tre relativt separate yrkesfelt innen helse- og omsorgsarbeid, handels-, og hotell- og restaurantarbeid og fiskeforedling (Onsager 1987). Disse feltene har krevd ulik kompetanse, kontakter og rettigheter, noe som har gjort det vanskelig å skifte fra et felt til et annet for ufaglærte kvinner. Yrkesfeltet for kvinner med utdanning har i stor grad befunnet seg innenfor offentlig sektor. Kvinnens kompetanse fra fiskeforedling har lett kunne oversettes til jobber innen slakteri- og pakkerivirksomheten i oppdrettsnæringen, mens de i liten grad hadde den vantmannskunnskapen som krevdes for å gå inn i røkterjobber.

Et annet kjennetegn ved kystsamfunn har vært det store innslaget av selvsysselsetting og små husholdsbedrifter. Fiskeoppdrett ble etablert etter en slik tradisjonell bygdenæringsmodell de fleste steder. Det er menn som har vært de sentrale økonomiske aktørene i slike husholdsbedrifter, og det samme var tilfelle i oppdrettsnæringen. Kvinner fikk imidlertid en viss rolle i disse husholdsbedriftene slik de hadde i fiskerinæringen og i andre små familiebedrifter (jfr. kapittel 2).

Mens de tradisjonelle bygdenæringene, landbruk, fiske og industri, har tapt terreng sysselsettingsmessig, har det vært sterk vekst i offentlig og privat tjenesteyting de siste tiårene. Veksten har vært særlig sterk innen kommunal sektor knyttet til undervisning og helse og omsorg. Disse endringene har særlig hatt konsekvenser for kvinner og deres tilpasninger på distriktsarbeidsmarkedet. Kommunal sektor er det helt dominerende arbeidsmarkedet for kvinner i svært mange distriktskommuner. Veksten her har gitt kvinner i distriktene tilgang på nye og langt flere arbeidsplasser, og bedre og mer varierte arbeidsmuligheter. Nye yrkesgrupper har kommet til, som lærere, sykepleiere, sosionomer og bibliotekarer. Økte krav til formalkompetanse, fagbrev, sertifiseringer o.a. har også bidratt til at det har blitt stadig flere jobber innen kvalifiserte yrkesfelt. Innen oppdrettsnæringen, som tidligere var dominert

av lokal ufaglært arbeidskraft, er det nå økte krav om kvalifikasjoner i form av fagbrev, sertifikater, og høyere utdanning. Slike endringer har bidratt til tilstiving av det tidligere så fleksible kystyrkesfeltet for menn.

For å forstå og forklare kjønnssegregeringen i arbeidslivet, har særlig to perspektiver vært framtrepende; tilbuds- og etterspørselsforklaringer. Tilbudsforklaringer ser kjønnssegregering som et resultat av menn og kvinners frie valg (Blackburn et al. 2002, Hakim 2000, Petersen 2002). Arbeidssøkernes utdanning, yrkesdeltakelse og engasjement, sosialisering, arbeidsverdier, mulighetsstruktur osv. blir da viet oppmerksomhet for å forsøke å forklare kjønnsdelingen. Etterspørselsforklaringer retter oppmerksomheten mot institusjonelle forhold og mot arbeidsgivernes preferanser og forventninger (Acker 1990, Holgerson 2003), for eksempel hvordan kjønnsstereotype forventninger og preferanser kan bidra til å produsere kjønnssegregererte mønstre i arbeidslivet.

Tilbudsforklaringer på den lave andelen kvinner i oppdrettsnæringen, vil for eksempel kunne være at kvinner ikke ønsker å jobbe i næringen, at de ikke velger utdanning som kvalifiserer for jobber i næringen eller at de ikke erverver seg yrkeserfaringer som lettere gir tilgang til jobber i næringen. Etterspørselsforklaringene legger i stedet vekt på at arbeidsgivernes preferanser går i disfavør av kvinner. De etterspør ikke den utdanning og yrkeserfaring som kvinner har, den dominerende forståelsen av næringen og hva som kreves for å jobbe der, sammen med den generelle forståelsen av hvilke egenskaper, kompetanse og ferdigheter menn og kvinner har, tilsier at det er menn som er best egnet til jobbene. Tilbuds- og etterspørselmekanismer kan også virke sammen, og den samlede effekten blir lav kvinneandel i næringen. I denne undersøkelsen benytter vi derfor begge perspektivene for å forklare kvinners rolle i oppdrettsnæringen.

Kjønnssegregeringen må også settes i sammenheng med større endringer og prosesser i samfunnet (Blackburn m.fl. 2002). Endringer på arbeidsmarkedet vil påvirke både menn og kvinners deltagelsesmønstre. Veksten i utdanningssystemet, endringer i yrkesstrukturen og økt sysselsetting blant kvinner er særlig betydningsfulle forhold for å forstå mønstre for yrkessegregering (Teigen 2006). Forskningen på dette feltet har i liten grad koplet kjønnssegregering til endringer i næringsliv, og det regionale perspektivet har nesten vært fraværende<sup>9</sup>. Det finnes imidlertid studier innen landbruket som tydelig viser hvordan endringer i næringer bidrar til å produsere nye mønstre for kjønnssegregering<sup>10</sup>.

I den resterende del av dette kapitlet vil vi drøfte barrierer og muligheter for kvinner i dagens oppdrettsnæring med utgangspunkt i større endringer og prosesser i oppdrettsnæringen og ut fra de to nevnte perspektivene. Vi har allerede vært inne på endringer i kystarbeidsmarkedet og vil videre ta for oss strukturelle endringer i oppdrettsnæringen, og hvordan næringen har endret seg både i forhold til eierstruktur, organisering, teknologi og arbeidsvilkår. Rekrutteringspraksis og kompetansekrav i næringen vil så belyses. Deretter vil betydningen av mannsdominansen i næringen og arbeidsgiveres holdning til kvinnelige ansatte belyses. Til slutt drøftes betydningen av kvinners utdannings- og yrkesvalg, sosialisering og erfaringsbakgrunn, samt kvinners oppfatninger av næringen.

---

<sup>9</sup> Det finnes imidlertid noen unntak som studien til Jensen (2004) av fire lokale arbeidsmarkeder i et kjønnsperspektiv.

<sup>10</sup> Kystjordbruket ble omdefinert fra "kvinnearbeid" til "mannsarbeid" da næringen ble spesialisert og mekanisert (Almås 1985).

## 4.2 STRUKTURENDRINGER I OPPDRETTSNÆRINGEN

Oppdrettsnæringen har gjennomgått store strukturendringer de siste tiårene. Fra ei næring som startet med mange små produsenter, ofte familiebedrifter der hele husholdet kunne være involvert, til ei næring preget av langt færre og større aktører. Næringen har blitt mer etablert, effektivisert og har fått sterkere preg av industriproduksjon.

Inngangen til 1990-årene var en kriseperiode for norsk oppdrettsnæring med sykdomsproblemer, overproduksjon, prisfall og konkursen i Fiskeoppdretternes salgslag (FOS). Det medførte et konkurranseløst miljø i næringen og la, sammen med liberalisering av oppdrettsloven og et økende kapitalbehov, grunnlaget for de omstruktureringene som kom utover 1990-tallet. Liberaliseringen av oppdrettsloven åpnet for at en eier kunne eie flere konsesjoner og kravet til lokalt eierskap ble nedtonet. Utover 1990-tallet ble det en konsentrasjon av konsesjonene og en økende vertikal og horisontal integrasjon i næringen. Det var imidlertid en desentralisert konsentrasjon, siden den horisontale integrasjonen ble ”spredt” på mange selskaper og konstellasjoner, og i stor grad var regionalt basert (Berge og Bjarnar 1998).

Etter hvert har en fått flere større aktører, deriblant noen store globale selskaper, som samlet sett kontrollerer en betydelig andel av norske oppdrettskonsesjoner. I 1998 kontrollerte selskap med 5 konsesjoner eller flere 52,5 % av matfiskkonsesjoner for oppdrett av laks og ørret i Norge (Berge og Bjarnar 1998) I 2001 var denne andelen økt til 65,4 % av matfiskkonsesjonene for oppdrett av laks og ørret (Alsos et al. 2003). Denne andelen har økt ytterligere de senere årene (Fiskeridirektoratet 2007). Det blir stadig færre selskaper igjen i næringen og det enkelte selskap blir stadig større. Det er imidlertid fremdeles et betydelig antall små og mellomstore aktører igjen i næringen.

I takt med industrialiseringen har det også foregått en modernisering og profesjonalisering. Fra å være en ny næring preget av utprøving både når det gjaldt produksjon og salgskanaler, har oppdrett av laks og ørret blitt en etablert, kapitalintensiv næring. I større grad enn tidligere er arbeidet blitt organisert ved hjelp av faste (helårige) fulltidsstillinger, mens sesongarbeid og deltidsarbeid har blitt mindre utbredt. Økende profesjonalisering har også bidratt til mer ordnede arbeidsforhold i næringen. Det har blitt flere lønsmottakere og færre selvsysselesatte, og arbeidet er etter hvert i større grad blitt organisert med strukturerte skiftordninger og ”normale” arbeidsuker. Primærproduksjon og slakterivirksomhet har også blitt mer atskilt, og slakterivirksomheten har blitt konsentrert til færre og spesialiserte slakteri (Berge og Bjarnar 1998).

Næringen er blitt modernisert ved at både ledere og røktere har fått høyere formell kompetanse. I 1989 hadde 22 % av lederne i oppdrettsbedrifter høyere utdanning (Holm m.fl. 1990), mens dette gjaldt 50 % av lederne i 2000 (Alsos og Pettersen 2001). Samtidig har det vært en økt teknologisering og effektivisering i næringen, noe som har medført en generell nedgang i antall sysselsatte, først og fremst innen matfiskproduksjon. Innen denne delen av næringen har det som vi har sett også vært en betydelig reduksjon i kvinners andel av de sysselsatte på 1990-tallet (Alsos og Pettersen 2001).

Oppdrettsnæringen har helt siden konsesjonene ble innført først på 1970-tallet, hatt produksjonsreguleringer. Samtidig har det vært en kontinuerlig økning produksjonsvekst som i stor grad kommet innenfor eksisterende konsesjoner. Etter flere tildelingsrunder på 1980-tallet, ble det på 1990-tallet nesten ikke tildelt nye konsesjoner. Først etter 2000 ble det foretatt nye tildelinger av konsesjoner for hele landet. Konsesjonsreguleringene kombinert

med førkvotene, som ble innført i 1996, har satt klare begrensninger på den totale mengden laks og ørret som kunne produseres<sup>11</sup>. Ved årsskiftet 2004-2005 ble den ny ordning for regulering av matfiskproduksjonen innført; Maksimalt Tillatt Biomasse (MTB) per konsesjon, som ble satt til 780 tonn stående biomasse. Forkvotene ble også opphevet, og disse endringene har sammen med tildeling av nye konsesjoner ført til en økning i produksjonen i oppdrettsnæringen. Dette har også gitt seg utslag i en viss økning i sysselsettingen i næringen fra 2005 til 2006 (jfr. kapittel 3).

Oppdrett er en næring preget av store og hyppige svingninger. Midten av 1980-tallet var preget av gode tider. Så kom krisen rundt 1990 og i kjølvannet av den mange konkurser. Situasjonen ble gradvis bedre utover 1990-tallet. Perioden fra 1997 til 2000 var en særlig god periode med høye markedspriser for laks. I 2001 falt prisene på laks dramatisk, noe som medførte redusert profitt og konkurser. I løpet av 2004 snudde situasjonen og markedsprisene økte på nytt. De påfølgende årene har blitt betegnet som svært gode med høye markedspriser.

### 4.3 DAGENS ORGANISERING – BARRIERER OG MULIGHETER FOR KVINNER

Strukturelle endringer medførte altså dårligere muligheter for kvinner i næringen på 1990-tallet, men bare innenfor matfiskproduksjon. Dette synes å ha sammenheng med at reduksjonen i antallet deltids- og sesongarbeidere var størst innen matfiskproduksjon og at denne reduksjonen rammet kvinner i slike stillinger i større grad enn menn (Alsos og Pettersen 2001). Den største reduksjonen i antallet mindre familiebedrifter foregikk også på 1990-tallet, noe som sannsynligvis hadde en viss betydning for nedgangen i kvinneandelen dette tiåret. Generelt er en fleksibel arbeidsorganisering der hele husholdet er involvert, nokså utbredt i mindre familieeide bedrifter (Ljunggren, Magnussen og Pettersen 2000, Pettersen 2000). Dette gir også sysselsetting for kvinner. Når det blir færre slike familiebedrifter, fører dette til nedgang i kvinners sysselsetting.

Den videre omstruktureringen av næringen som har pågått på 2000-tallet, synes ikke å ha hatt samme negative konsekvenser for andelen kvinner i næringen. Dette har dels sammenheng med at omstruktureringene på 2000-tallet ikke har ført til like stor reduksjon i antall sysselsatte og at potensialet i reduksjonen av sesong- og deltidsansatte kvinner har vært mindre. Omstruktureringene på 1990-tallet var også av mer grunnleggende karakter både med hensyn til eierstruktur og organisering av produksjonen. Dette tiåret skjedde det både en overgang fra små familiebedrifter til større bedrifter, og en overgang fra en næring preget av utprøving til en mer etablert, industrialisert og profesjonalisert næring. Næringen gikk fra en etableringsfase til en etablert industri.

Fremveksten av flere større selskap gir imidlertid også nye muligheter for kvinner i oppdrettsnæringen. Det blir behov for flere administrative stillinger. Administrative stillinger har vært en tradisjonell kvinnearbeidsplass, også i mannsdominerte næringer. Denne typen jobber er ikke direkte knyttet til produksjon, men ofte til stabsfunksjoner (jfr. kapittel 3). Kvinner får også innpass på mellomledernivå i større oppdrettsbedrifter, men hovedsakelig i typiske "kvinneposisjoner" og i mindre grad i produksjon. En av våre informanter påpekte at endringene samlet sett skulle gi kvinner bedre muligheter i næringen enn tidligere:

---

<sup>11</sup> Produksjonsreguleringene i form av førkvoter ble i første rekke begrunnet av handelspolitiske hensyn, ettersom dumpingbeskyldninger fra produsenter i EU gjorde at norske oppdrettere måtte inngå den såkalte lakseavtalen, som bl.a. innebar et eksport-tak til EU-markedet.

*”I den grad det har forandret seg, vil jeg nesten tro at det har blitt lettere, fordi det har blitt større organisasjoner. I tradisjonelle familiebedrifter har det ikke vært så mye rom for opplæring, traineer, lærlinger osv. I store systemer er det mye større muligheter for å ha det, og det tror jeg også kan bidra positivt med å få inn flere kvinner.*

Utover 2000-tallet har det imidlertid vært flere sammenslåinger og oppkjøp også av større oppdrettsbedrifter. Slike prosesser medfører rasjonaliseringer i form av stillingsreduksjoner, sentralisering av funksjoner etc. I første omgang er det gjerne administrative funksjoner som flyttes eller blir overflødige, for eksempel ved at lokale lønningskontor blir slått sammen til ett sentralt kontor. Når slike funksjoner blir borte i omstillingsprosesser, vil det kunne føre til færre kvinner i næringen. Det er muligens dette som ligger bak en viss nedgang i andelen kvinner i settefiskproduksjon en periode etter 2000. Med de gode tidene generelt i oppdrettsnæringen har imidlertid flere anlegg startet opp igjen og nye har kommet til. Dette synes også å ha influert på andelen kvinner som har økt igjen i 2006. Samlet sett synes ikke sammenslåingsprosessene og omstruktureringene i 2000-årene å ha hatt særlig betydning for kvinners andel av de sysselsatte i oppdrettsnæringen, i motsetning til hva vi så på 1990-tallet.

#### **4.4 KVINNERS MANGLENDE EIERSKAP – EN BARRIERE FOR KVINNER**

I den forrige undersøkelsen fant vi at kvinners manglende eierskap var en barriere for kvinners posisjoner i næringen (Alsos og Pettersen 2001). En gjennomgang av eierregisteret for havbrukskonsesjoner foretatt av Fiskeridirektoratet viser at kvinneandelen har blitt redusert innenfor alle konsesjonstyper fram til 2005 (Handlingsplan for økt kvinneandel i marin sektor 2007).

Eierskap er svært viktig for å gi kvinner posisjoner som ledere og i styrer. I den grad kvinner er eiere, har de ofte kommet inn sammen med eller via sine menn, eller ved arv etter sine fedre. Det var i stor grad menn som søkte om og fikk konsesjoner for å drive oppdrett. Dette har sammenheng med flere forhold. Tradisjonell kjønnsarbeidsdeling i kystsamfunn tilsa at menn tok seg av næringsaktivitet som var knyttet til fiskeri og hav, mens kvinner har hatt hus, hjem og fjøs som sitt arbeids- og ansvarsområde. Det var menn som hadde arbeidserfaring, kapital og nettverk for å etablere seg i oppdrettsnæringen. Tildelinger av konsesjoner ble også knyttet til eierskap i fiskeindustrien i tildelingsrundene på 1980-tallet (Alsos og Pettersen 2001). Dette var kriterier som fikk negative konsekvenser for kvinnelige søkere. I stor grad var det menn som var eiere og ledere i fiskeindustribedrifter. Kvinnenes fremste konkurransefortrinn, høy kompetanse i form av høgskoleutdanning, fikk de ikke uttelling for siden krav til kompetanse i liten grad var lagt inn som kriterium. Bare ved tildelingen i 1985 ble det stilt et minimumskrav om fagutdanning innen oppdrett. Dette støttes også av Holm, Jentoft og Steene (1990) som i sin undersøkelse hevder at konsesjonsreglene innebar at barrierene som særlig gjorde seg gjeldene for kvinner, i liten grad kunne kompenseres ved hjelp av ervervede egenskaper som lang utdanning og relevant praksis. Det ble kvinnene som ble hardest rammet av den harde konkurransen om konsesjoner.

Når kvinner eier betydelige andeler i oppdrettsselskap, er det gjennom familiebedrifter, og når kvinner er i lederposisjoner, er det i små bedrifter og ofte i familiebedrifter (Alsos og Pettersen 2001). Færre familiebedrifter vil dermed kunne bidra til å svekke kvinners eierposisjoner, og også deres posisjoner i ledelse og styrer i næringen. Denne tendensen kan

motvirkes av at kvinner etter hvert arver eierandeler og dermed posisjoner i næringen etter sine fedre (jfr. kap.2).

I dag er produksjon av ørret og laks så og si lukket for nye aktører. Næringen er lukket ved at det sjelden er nytildelinger av konsesjoner, og ved at barrierer i form av kapitalkrav er høy. Kvinner har heller ikke deltatt i oppbyggingen av større oppdrettselskap i særlig grad. Det er menn som har vært ”konsernbyggere”. I 2000 befant kvinnelige ledere seg i stor grad i oppdrettsbedrifter med 1-2 konsesjoner, og større bedrifter hadde i de aller fleste tilfeller styrer som besto kun av menn (Alsos og Pettersen 2001). Her synes det å være en viss utvikling. De få topplederne og styrelederne i Nordland i dag som er kvinner, styrer bedrifter av ulik størrelse. Det er også blitt færre styrer uten kvinnelige medlemmer. Men fortsatt er det klart flertall av menn i alle posisjoner.

#### 4.5 ENDRET ARBEID – ØKT TEKNOLOGISERING OG AUTOMATISERING

I takt med industrialisering og konsernbygging har det også foregått en teknologisering, automatisering og effektivisering i oppdrettsnæringen. Dette har bant annet konsekvenser for organisering av arbeidet, for arbeidsoppgavene og kravene som stilles til arbeidstakerne.

Tidligere foregikk mye av arbeidet på oppdrettsanlegg manuelt, for eksempel foring og skifting av mærposer, mens mange av disse oppgavene i dag ofte er automatisert:

*”Da jeg begynte, stod vi og handforet med 500 kg sekker i hver mær hele dagen. Det var det eneste vi gjorde. Nå er det automater. Du har kraner på en båt som du fyller oppi. Og når du skifter poser, bruker du kran i stedet for bare hendene.”*

Da en del kvinner kom inn i næringen på 1980-tallet, var det enda mange tunge arbeidsgaver igjen. Dette kan ha hatt betydning for enkeltkvinnens valg om å slutte næringen i løpet av 1990-tallet, men kan neppe forklare hele den store nedgangen i dette tiåret (Alsos og Pettersen 2001). Men hvis hardt fysisk arbeid har vært en betydelig hindring for kvinners innpass i næringen og av betydning for at kvinner sluttet, skulle automatisering av tidligere tunge manuelle oppgaver tilsi at det i dag ligger bedre til rette for kvinner i næringen.

Nordlandsforsknings forrige undersøkelse om kvinner i oppdrettsnæringen (Alsos og Pettersen 2001) viste at det var en tendens til at (mannlige og kvinnelige) bedriftsledere på matfiskanlegg i større grad vektla betydningen av tungt arbeid som en barriere for kvinner. De kvinnene vi intervjuet denne gangen, og som jobbet eller hadde jobbet i matfiskproduksjon, så imidlertid ikke på fysisk tunge arbeidsoppgaver som et hinder for kvinner. En av kvinnene fortalte følgende da vi spurte henne om betydningen av fysisk styrke for å jobbe på et oppdrettsanlegg

*”Nei, det er ikke så veldig viktig. Det er noe som henger igjen. Du skal være ganske slapp for å ikke å klare å henge med. Som regel er du jo ikke alene når du skal gjøre slike ting, og den ene er kanskje litt fysisk sterkere enn den andre og i lag går det greit.”*

Det er riktignok noen av kvinnene som påpeker at de generelt sett opplever menn som fysisk sterkere en dem selv. Men det er ingen som vektlegger dette som en begrensning for kvinners muligheter til å kunne jobbe i næringen. Det synes altså fremdeles å være litt ulike oppfatninger om betydningen av fysisk styrke for å kunne jobbe i oppdrett innen de ulike

delene av næringen. Selv om arbeidet innen matfiskproduksjon reelt sett nok kan være fysisk hardere enn innen settefiskproduksjon, er også *forestillingene* om hvor hardt og tøft arbeidet er, ulik i matfisk- og settefiskproduksjon. Disse forestillingene kan ofte være vel så viktige årsaksfaktorer til at kvinner ikke søker seg til næringen som de reelle kravene til fysisk styrke.

Den økte teknologiseringen i næringen kan bidra til å forsterke koplingen mellom oppdrettsnæringen og et maskulint image. Teknologi er nært knyttet til arbeidsoppgaver menn vanligvis utfører og vanligvis betraktes menn som mer teknisk kompetente enn kvinner (Brandt 1993, 2001). Å beherske teknologi er en viktig kilde til mannlig kjønnsidentitet. For å være en ”skikkelig” mann har det vært viktig med tekniske ferdigheter og å kunne bruke maskiner (Lie 1992). Teknologiseringen i oppdrettsnæringen har vært særlig sterk innen settefiskproduksjon, og arbeidet her har generelt krevd mer kompetanse innen teknologi enn matfiskproduksjon. Følgende sitat viser at det er en tendens at menn gjør mer av det tekniske arbeidet enn kvinner:

*”Det er nok litt slik at menn tar litt mer av det tekniske. Det er en del menn som gjerne hiver seg til å skru på pumper, mens vi jentene har tatt mer blodprøver. Men det har blitt mer fordelt. Tidligere var det mer sånn at du hadde ansvar for det og du ansvar for det.”*

Hvis økt teknologisering skapte større barrierer for kvinner i oppdrettsnæringen, ville det være rimelig å forvente at dette ga seg sterkest utslag innen settefiskproduksjon. Her har imidlertid kvinneandelen vært stabil. Ut fra dette er det lite sannsynlig at økt teknologisering har medført større barrierer for kvinner i næringen. Økt teknologisering kan imidlertid ha betydning for kvinners arbeidssituasjon i næringen, og kan bidra til sterkere arbeidsdeling mellom menn og kvinner i primærproduksjon. I den grad kvinner ikke har, ikke vil eller får mulighet til å tilegne seg den kompetansen som kreves for å beherske teknologi og tekniske arbeidsoppgaver, kan en arbeidsdeling der kvinner gjør lite av slike oppgaver oppstå. Denne formen for arbeidsdeling kan motvirkes ved at det er en uttalt politikk i organisasjoner at kvinner og menn skal dele på teknologirelaterte arbeidsoppgaver. Dette handler om organiseringen av arbeidet, opplæring etc., der for eksempel rullering av oppgaver vil kunne motvirke en slik arbeidsdeling.

#### **4.6 ENDRINGER I ARBEIDSVILKÅR – EN MER KVINNEVENNLIG NÆRING?**

Økt profesjonalisering har bidratt til mer ordnede arbeidsforhold. Arbeidsvilkårene i forhold til arbeidstid, overtidsoordninger og permisjoner og lignende synes generelt sett å være bedret de senere årene. Større bedrifter har nok hatt bedre formelle arbeidsvilkårene og ansatte rettigheter i forhold til overtidsgodtgjørelse, permisjoner etc. I dag synes imidlertid dette å være på plass også i mindre oppdrettsbedrifter.

Generelt har det vært et visst krav om å prioritere arbeidet i første rekke (foran familien), og arbeidsorganiseringen i næringen har vært lite familievennlig med overtidсарbeid, uregelmessig arbeidstid, vaktordninger etc. I den nasjonale undersøkelsen fortalte flere kvinner som jobbet som røktere, at det kunne være vanskelig å kombinere arbeid i næringen med omsorgsoppgaver, særlig omsorg for små barn. Det var ikke alltid mulig å forlate arbeidet halv fire for å hente ungene i barnehagen, og en var avhengig av å ha en ektefelle eller et nettverk som kunne stille opp i slike situasjoner. Vi fant imidlertid også at det etter hvert har blitt åpnet for mer fleksible ordninger som gjør det lettere å kombinere yrkes- og familieliv (Alsos og Pettersen 2001).

Kvinnene vi intervjuet denne gangen trakk ikke fram arbeidsforhold og vaktordringer som et problem for deres arbeidssituasjon. Men at arbeidsvilkår kan ha betydning for kvinners vurderinger i forhold til å gå inn i næringen viser følgende sitat:

*”Jeg tror at hvis jeg hadde jobbet på et kommersielt oppdrettsanlegg, hadde det vært mindre muligheter for en ni til fire jobb slik som jeg har nå. Jeg er avhengig av det siden jeg er alene med ungene.”*

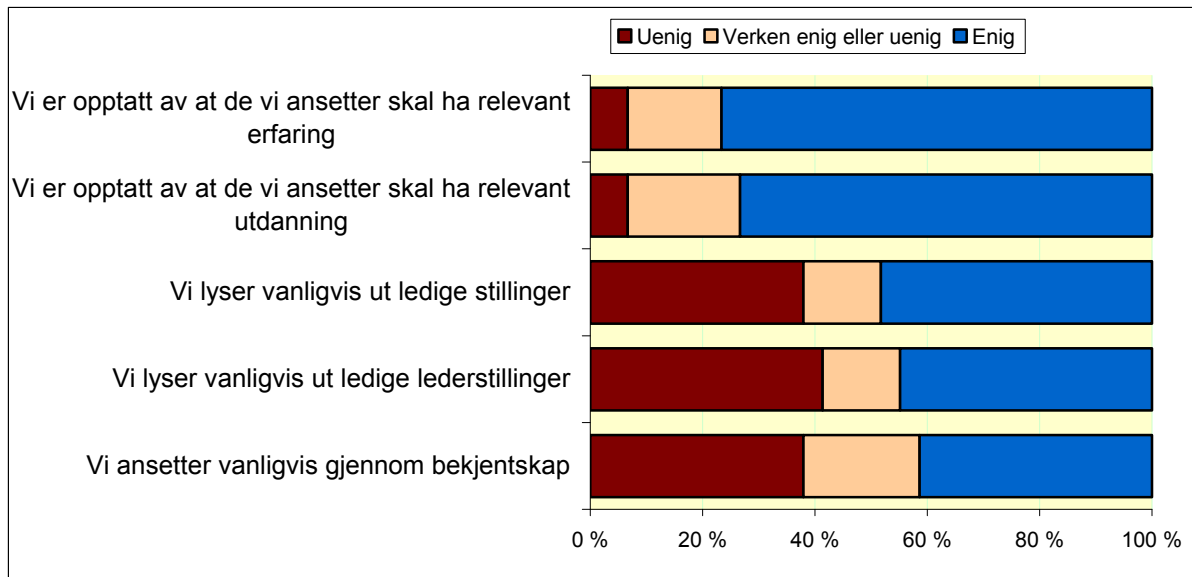
Generelt vil det å ha ordnede arbeidsforhold når det gjelder arbeidstid, fødselspermisjoner, permisjoner i forbindelse med sykdom hos barn, og lignende være særlig viktig for en del kvinnelige arbeidstakere. Fremdeles er det slik at kvinner oftest har hovedansvaret for hus- og omsorgsarbeid, og familieforpliktelser har derfor i større grad betydning for kvinners yrkestilpasning enn for menns. Dette gjenspeiles bl.a. i at langt flere kvinner enn menn jobber deltid (43 % mot 13 % i 2005) (Sandnes 2005). I takt med menns økende innsats i hjemmet, særlig når det gjelder omsorgen for barn, blir riktignok formelle rettigheter knyttet til permisjoner og lignende viktigere også for menn. Modernisering av næringen, slik som bedre arbeidsvilkår, vil kunne bidra til å legge forholdene bedre til rette for en kombinasjon av jobb og familie, og vil sann sett være en faktor som skulle bidra til å gi kvinner bedre muligheter i næringen.

#### **4.7 KOMPETANSEKRAV OG REKRUTTERINGSPRAKSIS**

Manglende rekruttering av kvinner til næringen synes å ha hatt stor betydning for den generelt lave kvinneandelen i næringen. Tidligere foregikk rekrutteringen i næringen i stor grad via personlige nettverk og bekjentskap, og mange ble rekruttert fra fangstleddet i tradisjonell fiskerinæring (Holm, Jentoft og Steene 1990). Dette gjaldt særlig jobber på røkternivå. Når det gjaldt lederjobber, ble utdanning vektlagt sterkere. Næringen rekrutterer i dag ansatte på nye måter og ut fra endrede behov, og dette kan både gi fordeler og ulemper for kvinner. I takt med endret arbeidsorganisering i næringen har det også blitt mindre behov for deltids- og sesongarbeidere som var de posisjonene kvinner først og fremst ble rekruttert til. Da det blir færre av disse posisjonene, kan det også medføre dårligere nyrekruttering av kvinner. Det er ikke gitt at kvinner kommer inn i helårige fulltidsstillinger som delvis har erstattet deltids- og sesongarbeidet.

I Nordlandsforsknings forrige undersøkelse ba vi ledere i oppdrettbedrifter ta stilling til en del påstander angående rekruttering (Alsos og Pettersen 2001). I denne nye undersøkelsen ba vi ledere i oppdrettbedrifter om å ta stilling til de samme påstandene. Figuren nedenfor viser holdninger til rekruttering blant lederne i Nordland i 2007:





Figur 4.1 Rekruttering i oppdrettsnæringen i Nordland (N=30)

I stor grad finner vi det samme som i den forrige undersøkelsen. Vi fant at det er vanlig å lyse ut stillinger i næringen, men at det også er en stor andel av bedriftene som velger å ikke lyse ut ledige stillinger. I den forrige undersøkelsen fant vi at det var en viss forskjell ut fra hvilken type jobb det var snakk om, og om det var større eller mindre bedrifter (Alsos og Pettersen 2001). Rekrutteringen til stillinger på mellomledernivå synes ofte å skje internt, mens røtterjobber i større grad lyses ut. Topplederjobber lyses ut i de aller fleste tilfellene. Ansettelse gjennom bekjentskap er imidlertid fortsatt svært vanlig.

Bedriftslederne i Nordland er opptatt av at de ansatte skal ha gode kvalifikasjoner og både relevant utdanning og erfaring anses som svært viktig ved rekruttering av ansatte. De vektlegger relevant utdanning noe mer enn bedriftslederne i den nasjonale undersøkelsen (Alsos og Pettersen 2001). Likevel ser vi av figuren at relevant erfaring fortsatt vektlegges i svært sterk grad. De kvalitative intervjuene viser at bedriftene helst ønsker ansatte med både formell kompetanse og erfaring fra næringen. Disse kravene stilles både til søkere på røtterjobber og lederjobber. Praxis fra næringen i form av sommerjobber, arbeid som vikarer eller lærlingplasser, blir dermed en viktig faktor for å få innpass til faste jobber. Kvinnelige arbeidssøkere i oppdrettsnæringen har skilt seg fra mannlige først og fremst ved manglende jobberfaring fra oppdrettsnæringen. Kvinnelige søkere har ofte god utdanning, men har mindre relevant praksis. En av de intervjuede pekte på at kvinner som er i en utdanningssituasjon i større grad har jobber som ikke kvalifiserer for arbeid i næringen. Dette i motsetning til de unge mannlige søkerne som i langt større grad har relevant praksis gjennom sommerjobber innen næringen. Det er også forskjellige krav om erfaring innen settefiskproduksjon og matfiskproduksjon, og særlig kravene innen matfiskproduksjon så ut til å gå i disfavør av kvinner:

*”Det er synd å si det, men gutter er mer vant til å være i båt. De er vokst opp med enten å ha vært med ut på havet, mange har rodd fiske eller at de har hatt egen båt. Da vi fikk kvinnelig lærling så måtte vi begynne med å lære henne knuter for å fortøye en båt og sånne ting...”*

Innen matfiskproduksjon har praktisk erfaring fra fiskerirelevant arbeid blitt tillagt større vekt enn innen settefiskproduksjon. Lokal uformell kunnskap (om strøm, vind etc.) og erfaring fra arbeid med nøter, poser og fortøyning, og særlig båtkunnskap har blitt vurdert som viktig i

matfiskproduksjon (Berge og Bjarnar 1998). Denne "vantmannskompetansen" har kvinner sjeldnere enn menn. Settefiskproduksjon har i større grad krevd formell kunnskap (bl.a. innen biologi), og det har heller ikke vært nødvendig å være båtvant for å få jobb. Dette har nok gjort det lettere for kvinner å få innpass i denne delen av næringen.

Men det er også andre forhold enn utdanning og erfaring som vektlegges ved ansettelse:

*"Når det gjelder kompetanse, ønsker vi en miks av folk med fagbrev og folk uten. Vi er den største private arbeidsgiveren her og vil gi folk bosatt her en mulighet for jobb."*

Utsagnet illustrerer at lederen ønsker å ta et lokalt samfunnsansvar og at tilknytning til lokalsamfunnet dermed blir et viktig kriterium. Når vektlegging av lokal tilknytning anses som viktig, innebærer det at nettverk og kjennskap til arbeidssøkeren blir viktig. Dette fortalte en av de vi intervjuet som hadde vært leder med ansvaret for en rekke lokaliteter:

*"Hvis det var ansatte på anleggene, syns jeg at driftsledernes syn skulle vekte veldig tungt. Det har noe med at de er få, og de er gjerne på en lite sentral plass. Så for meg å si at de skulle ansette den og den... for ho eller han kan så mye. Da fikk jeg gjerne 50 motargumenter. De bodde for langt unna, de gjorde... Sånne typer argumenter. Da syns jeg ofte det var tungvint å gå inn og overstyre dette. Jeg tror ofte løsningen ble en eller annen lokal variant... Hvis de hadde et sterkt argument for en lokal person som de ønsket sterkt på grunn av stabilitet og hele den pakken, så... Jeg kan aldri huske at jeg overprøvde det."*

Sitatet viser at det er mange forhold som vurderes ved ansettelse. Oppdrettsbedriftene ønsker gjerne folk med relevant kompetanse og erfaring, men også lokal tilknytning og at vedkommende fra tidligere jobber har vist seg å være en "stabil og dyktig arbeider" har betydning. Det kan også være ulike vurderinger av hva som er viktig på ulike nivå i en bedrift, for eksempel mellom toppledere og driftsledere. For noen bedrifter innebærer lokaliseringen at det kan være vanskelig å rekruttere stabil arbeidskraft. Dette har også gitt en åpning for kvinner. Mangel på (stabil) mannlig arbeidskraft kan gi kvinner arbeidsmuligheter i oppdrett (Alsos og Pettersen 2001).

En studie av kvinnelige studenter og fiskerikandidater ved Norges fiskerihøgskole viser at nettverk er viktig for rekruttering til jobber i fiskerinæringen (Berthinussen 2001). De kvinnene vi intervjuet som hadde høyere utdanning og befant seg i næringen, hadde yrkeserfaring fra næringen før de begynte eller underveis i studiet og/eller bakgrunn fra fiskeri- eller oppdrettsnæringen. Yrkeserfaring fra næringen og/eller bakgrunn fra næringen gir også nettverk i næringen.

Når bekjentskap og nettverk er viktig i rekrutteringen til næringen, kan dette være en ulempe for kvinner. Den nasjonale undersøkelsen viste at virksomheter som har kvinner ansatt, var mer tilbøyelige til å lyse ut ledige stillinger, og mindre tilbøyelige til å ansette gjennom bekjentskap (Alsos og Pettersen 2001). Dette indikerer at kvinner lettere kommer inn i bedrifter som lyser ut sine ledige stillinger, og sjeldnere rekrutteres via bekjentskap. Utbredelsen av uformelle rekrutteringsmetoder synes således å være en hindring for kvinners innpass i næringen. Nettverkene i oppdrettsnæringen domineres enda av menn, og det er stort sett menn som står for ansettelse både når det gjelder lederjobber og røkerjobber.

Endringer i rekrutteringsmåter og nye krav til søkere skulle imidlertid ikke medføre at det ble vanskeligere for kvinner å komme inn i næringen som røktere. Den tradisjonelle

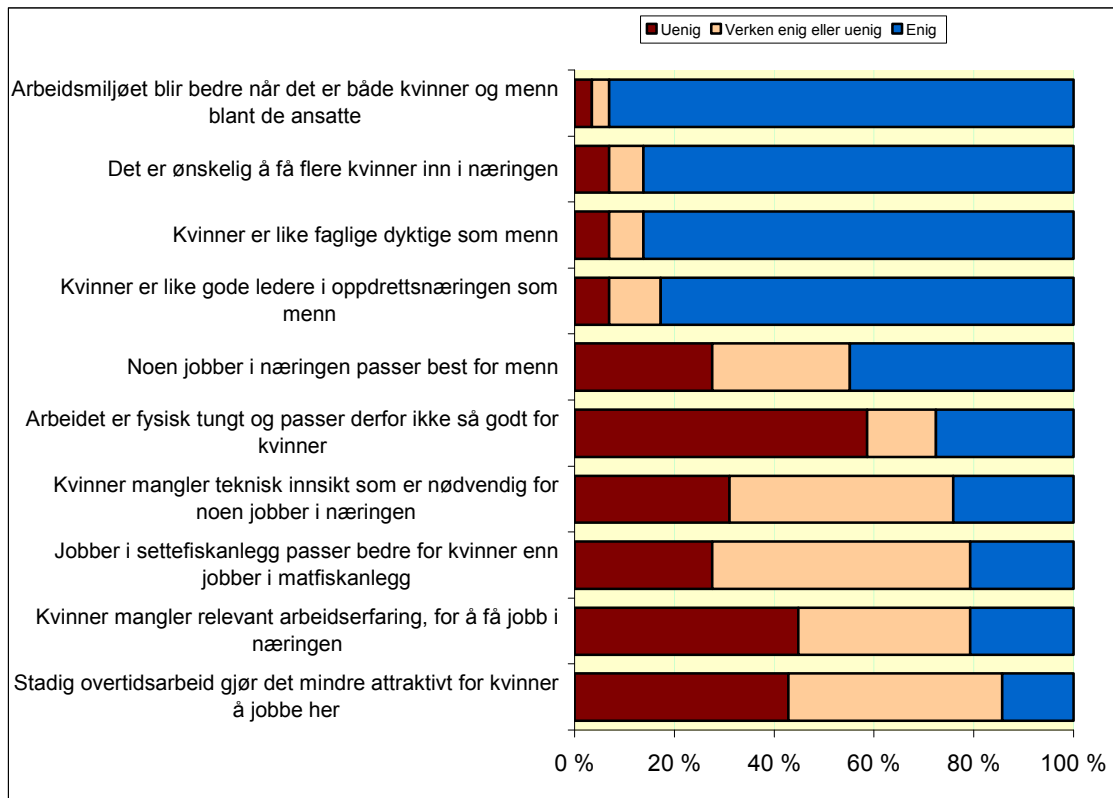
fiskerinæringen har blitt mindre viktig som rekrutteringsbase (Berge og Bjarnar 1998). Profesjonaliseringen av næringen har økt, og med det, ravene til formell kompetanse, noe som skulle tale til fordel for kvinner. Generelt har kvinner i næringen ofte fagkompetanse, enten i form av fagbrev eller høyskoleutdanning (Alsos og Pettersen 2001). I tillegg til dette lyses ledige jobber ut i større grad enn tidligere. Dette er forhold som skulle kunne bidra til å gjøre det lettere for kvinner å få innpass i næringen.

Andelen jenter blant de som tar høyere utdanning innen akvakultur og fiskerifag er økende og høyere enn for relevante studieretninger på videregående skole (FFK 2000, Handlingsplan for økt kvinneandel i marin sektor 2007). Når det gjelder lederposisjoner, bør tilgangen på kvinner med relevant utdanning derfor være større. Barrierene til lederposisjoner i oppdrettsnæringen har vært høyere for kvinner enn for menn (Alsos og Pettersen 2001, Holm, Jentoft og Steene 1990), og i den grad kvinner har kunnet forsere disse har det vært ved hjelp av utdanning og relevant praksis. Kvinner i lederposisjoner i næringen har i større grad enn menn hatt høyere utdanning. Disse forskjellene har imidlertid blitt sterkt redusert (Alsos og Pettersen 2001). Dette indikerer at formell kompetanse ikke lenger er et komparativt fortrinn for kvinner, og ikke et tilstrekkelig aktivum for å overstige de ekstra barrierene kvinner møter til slike posisjoner.

#### **4.8 HOLDNINGER OG MANNSDOMINANS I NÆRINGEN – EN BARRIERE FOR KVINNER?**

I den nasjonale undersøkelsen fant vi at forestillingene om hvor hardt og tøft arbeidet i oppdrettsnæringen er, bidro til at kvinner ikke ble betraktet som like godt egnet til alle arbeidsoppgaver i oppdrettsnæringen. Dette gjaldt særlig arbeid innen matfiskproduksjon som ble fremhevet som særlig tungt og tøft (Alsos og Pettersen 2001). Dette bidrar til et bilde av næringen som maskulin, der kvinner ikke passer inn. I dette ligger det også en forståelse av kvinner og menns egenskaper som ulike og kjønnsbestemte. Menn betraktes gjerne som å ha teknisk sans, de er ansvarsbevisste og har autoritet, og de er fysisk sterke, mens kvinner er tålmodige, nøyaktige, omsorgsfulle og renslige. Husmo og Madsen (1994) betegner dette som kjønnsmyter. Forestillinger om kvinner og menn og hvilke egenskaper kvinner og menn har, vil påvirke hvilke arbeidsoppgaver en betrakter menn og kvinner som egnet til å utføre. Dette vil også ha betydning for kvinners muligheter i oppdrettsnæringen.

I surveyen som ble sendt til oppdrettsbedriftene i Nordland, ba vi lederne i bedriftene om å ta stilling til et sett med påstander knyttet til hvorvidt kvinner passer i næringen. Resultatene presenteres i figur 4.2 nedenfor.



Figur 4.2 Holdninger til kvinner og menn i oppdrettsnæringa i Nordland (N=29)

Det kommer fram av figuren at det er en viss oppfatning om at i alle fall ikke alle oppgavene i næringen passer like godt for kvinner som for menn. Sammenlignet med den nasjonale undersøkelsen (Alsos og Pettersen 2001), er det likevel betydelig færre som er enige i påstanden om at noen av jobbene i næringen passer best for menn (45 % mot 65 %). Det er også markert færre som enige i at arbeidet i næringen er fysisk tungt og derfor ikke passer så godt for kvinner (28 % mot 40 %). Det er også langt færre som er enige i påstanden om at jobber i settefiskanlegg passer bedre for kvinner enn jobber i matfiskanlegg (21 % mot 50 %). Andelen som er enige at kvinner mangler teknisk innsikt som er nødvendig for en del av jobbene i næringen har også blitt redusert (25 % mot 30 %), mens andelen som mener at stadig behov for overtidarbeid gjør det vanskelig for kvinner å jobbe i bedriftene er omtrent den samme som i den nasjonale undersøkelsen.

I denne nye undersøkelsen fra Nordland føyde vi til en påstand om at kvinner mangler relevant arbeidserfaring for å få jobb i næringen. Det var heller ikke stor grad av enighet i denne påstanden (21 %). Dette står dels i kontrast til det vi fant i de kvalitative intervjuene angående rekrutteringspraksis og hva som vektlegges ved ansettelser.

Vi spurte også lederne i oppdrettsnæringen om å ta stilling til en del påstander knyttet til kvinners kompetanse og hvordan arbeidsmiljøet påvirkes av kvinners innpass i næringen. Det kommer fram av figur 4.2 at lederne i næringen i forhold til disse spørsmålene viser et positivt syn på kvinners potensielle bidrag til næringen, og at dette er enda mer positivt enn i den nasjonale undersøkelsen (Alsos og Pettersen 2001). Dessuten mener 93 % av de spurte at arbeidsmiljøet blir bedre når det er både kvinner og menn blant de ansatte. Dette er også en

økning siden den nasjonale undersøkelse der 77 % var enige i dette. De kvalitative intervjuene bekrefter at en bedre kjønnsbalanse synes å ha betydning for arbeidsmiljøet:

*”Det blir mer... jeg vet ikke hvordan det var før, egentlig, men du merker at det er ett eller annet. Jeg vet ikke om jeg klarer å sette ord på det. Det er klart det blir mer avslappende forhold når det kommer jenter. Jeg følte at det var veldig mange som prøvde å dominere når det var mannsdominert. At det var mye sånn... det var jo tilfeller med mobbing her. At det har ikke skjedd etter at jentene kom. Det er helt borte.”*

Når så mange mener at arbeidsmiljøet blir bedre dersom en også får kvinner blant de ansatte, indikerer dette at det finnes en viss motivasjon til også å rekruttere kvinner til næringen. På spørsmål om det er ønskelig å få flere kvinner inn i næringen, svarer 86 % av de spurte bekreftende (jfr. figur 4.2.), noe som er omtrent samme andelen i den nasjonale undersøkelse.

Holdningene er ikke nødvendigvis de samme blant ansatte som blant ledere. Generelt vil ledelsens holdninger være svært viktig for kvinners arbeidsvilkår i en bedrift, men også holdninger blant de ansatte vil ha betydning. Innen matfiskproduksjon er det ofte få ansatte på hvert anlegg eller i arbeidsteamet på en lokalitet (2-3 stykker), og ofte foregår mye av arbeidet på lokalitetene atskilt fra de andre arbeidsoppgaver i bedriften. Hvordan kvinner integreres i miljøet avhenger derfor mye av arbeidskollegaene, og deres holdninger blir derfor også viktig for kvinners arbeidsvilkår.

Forestillinger om at det finnes ”kvinnfolkarbeid” og ”mannfolkarbeid” i oppdrettsnæringen er altså mindre utbredt blant dagens bedriftsledere i Nordland enn det var blant bedriftsledere i den nasjonale undersøkelsen. Riktignok er det fremdeles en oppfatning blant noen bedriftsledere at menn er best egnet for noen av jobbene i oppdrettsnæringen. Dette bekreftes også i de kvalitative intervjuene. Tendensen er likevel at disse holdningene er i ferd med å endre seg. Endringen kan ha sammenheng med flere forhold. Endringer i næringen, som økt grad av teknologisering, kan ha bidratt til at fysisk styrke ikke tillegges like stor betydning for å jobbe i næringen. Endrede krav til kvalifikasjoner og kompetanse, for eksempel større vektlegging av formell kompetanse, kan også bidra til dette. En annen forklaring er at dagens ledere i oppdrettsnæringen er yngre og i større grad har formell utdanning. Den rådende likestillingsideologien i det norske samfunnet formidles blant annet gjennom utdanningssystemet, og yngre ledere med formell utdanning vil trolig ha holdninger preget av dette. En av de yngre lederne vi intervjuet sa følgende om endringene som har pågått i næringen:

*”Det har vært mer modning av næringen. Det har nok vært en del fordommer. Det har vært en del fiskere som har drevet små familiebedrifter, og hos dem har det nok vært litt fordommer til kvinner. Når næringen nå blir profesjonalisert og strukturert, betyr ikke kjønn noe. Vi ønsker rett person på rett plass uavhengig av kjønn.”*

Tradisjonelt har det vært en tydelig kjønnsdeling i fiskerisamfunn der menn og kvinner har hatt ulike oppgaver, de har tilegnet seg ulike kompetanse og har blitt tillagt ulike egenskaper (Bratrein 1979, Elstad 1999, Grønbech 1999). Dette formidler et syn på kjønn som forskjellighet, kvinner og menn er ulike og har ulike verdier, egenskaper og ressurser. Dette gjenspeiler seg i forestillinger om at det finnes ”mannfolkarbeid” og ”kvinnfolkarbeid” og oppfatninger om at kvinner er mindre egnet enn menn til noen oppgaver. Rådende likestillingsideologi formidler en oppfatning av at menneskelige egenskaper er allmenne, dvs. en oppfatning av kvinner og menn som prinsipielt like - som mennesker (Brandth og Verstad

1993). Manglende likestilling skyldes et etterslep av tidligere ulike rettigheter, forskjellsbehandling, gamle holdninger, fordommer etc. Når vi i dag har like formelle rettigheter, lik tilgang til utdanning osv. vil man ut fra en slik likhetsforståelse av kjønn kunne forvente at kjønn ikke lenger vil ha noen stor betydning i arbeidslivet<sup>12</sup>. Unge ledere med formell utdanning vil kunne ha holdninger som reflekterer denne likhetsideologien, i alle fall i større grad enn eldre ledere med bakgrunn fra fiskerisamfunn. Flere yngre ledere med formell utdanning vil derfor også kunne gi seg utslag i endrede holdninger til kvinners egnethet til å jobbe i oppdrettsnæringen.

Intervjuene med kvinnene i næringen tyder på at det også har foregått en generell holdningsendring i næringen og at det er har blitt større aksept for kvinner i næringen:

*”Da jeg begynte å jobbe på slutten av 1980-tallet var vi mange jenter, og hvis du var kvinnfolk så måtte du vise at du var like sterk og kunne klare det samme som mannfolkene. Men du var jo ikke like sterk. I dag er det akseptert at dette er tungt, og det er greit å spørre; kan du komme og hjelpe meg? Da jeg kom tilbake var de andre veldig opptatt av å ta vare på meg. Jeg måtte ikke slite meg ut. Det er en annen holdning i dag enn for 20 år siden. Holdningen til kvinner i jobb er endret. Kvinner går ut i jobb i dag for å være der.”*

Kvinner ble trolig ikke alltid sett på som ”ordentlig” arbeidskraft på lik linje med menn i startfasen i oppdrettsnæringen. ”Husmorideologien” var nok enda til stede i kystsamfunn da oppdrettsnæringen ble etablert for 20-30 år siden, og påvirket trolig holdningene til kvinner som arbeidskraft i næringen. Etter at det tradisjonelle kvinnejordbruket i kystsamfunn stort sett avviklet i løpet av 1950- og 1960 årene, ble kvinners hovedoppgave i hovedsakelig husarbeid og omsorgsarbeid (Bjørnu 1978). Kvinner hadde imidlertid ofte deltidsarbeid i fiskeindustrien eller ivaretok oppgaver i husholdets fiskerivirksomhet (Gerrard 1983). Økningen i kvinners sysselsetting foregikk imidlertid noe senere i fiskerisamfunn enn i mer sentrale strøk (Leknessund m.fl. 1980).

Det er forskjell på å ha en positiv holdning til kvinners kompetanse og bidrag til næringen på direkte spørsmål om det, og på å være opptatt av å rekruttere kvinner til næringen. Inntrykkene våre fra intervjuene i næringen er da også at ledere ikke nødvendigvis er negative til å få kvinner inn i næringen som sådan, men at de i liten grad har vært opptatt av dette spørsmålet (med noen unntak). Følgende utsagn viser dette:

*”Bedriften er ikke opptatt av likestilling. Vi har ikke en bevisst holdning verken for eller imot det. Vi ser ikke på kjønn når vi ansetter folk.”*

Likestilling og kjønn betraktes av denne bedriftslederen som irrelevant for bedriften. Dette kan på den ene siden bidra til å redusere barrierene for kvinner i oppdrettsnæringen ved at kvinner betraktes som ”like gode” arbeidstakere som menn. På den annen siden viser undersøkelser at kjønn implisitt tillegges betydning på en rekke ulike måter i arbeidslivet, og at forskjellsbehandlingen av menn og kvinner ofte usynliggjøres (Ellingsæter og Solheim 2002). Når kjønn oppfattes som irrelevant anser man det heller ikke som nødvendig med et særskilt fokus på likestilling eller tiltak for å få inn flere kvinner i næringen. Hvis man ønsker å få flere kvinner inn i næringen og bedre den skjeve kjønnsbalansen, er det imidlertid behov

---

<sup>12</sup> Formallikhet ikke nødvendigvis innebærer behandlingslikhet, hvilket begrepet ”det usynlige glasstaket” er en metafor for.

for å sette fokus på kjønn og på betydningen av å jobbe aktivt for å rekruttere kvinner til næringen (Alsos og Pettersen 2001).

#### 4.9 KVINNERS YRKESVALG – OPPDRETT IKKE ET ”NATURLIG” VALG

Kvinner har kommet inn i næringen på ulike måter, og det ligger ulike forhold bak valget av et yrke innen denne næringen. Utdanning har vært en særlig viktig rekrutteringsvei for kvinner, særlig til lederposisjoner og i administrasjon. En annen måte å komme inn i næringen på er å bli rekruttert som ufaglært. Dette gir i stor grad røkerjobber eller jobber i administrasjonen som kontormedarbeider, renholder etc. Noen har også kommet inn ved å etablere egen bedrift innen næringen eller via arv og familietilknytning. De to sistnevnte rekrutteringsveiene gir kvinner sentrale posisjoner i næringen både som eiere, i styrer og i ledelse (Alsos og Pettersen 2001). Kontakt med oppdrettsnæringen via utdanning, andre jobber eller pga. bosted har vært en sentral faktor for at kvinner kom inn i næringen. Dette har skapt interesse for næringen, og et ønske om å jobbe i den. En del av kvinnene har bakgrunn fra mannsdominert miljø, fra reallinje/naturfaglinje på gymnaset, fra mannsdominerte yrker eller utdanning. En av kvinnene som ikke hadde bakgrunn fra fiskerisamfunn eller oppdrettsmiljø sa følgene om sitt valg av yrke:

*”Jeg hadde lyst til å prøve noe nytt... Og så har jeg hatt en morfar som har vært fisker og det er det! Jeg har alltid vært friluftinteressert. Det viktige for meg var at det ikke var en 8-16 jobb hvor du satt på kontoret hele dagen – at du hadde muligheten til å komme deg ut i feltet...”*

Med unntak av den gruppen som har kommet inn i næringen gjennom arv og familietilknytning, har oppdrett ikke vært et ”opplagt” valg for kvinnene. Kvinner og menn utdanner seg til og arbeider i ulike bransjer. Det norske arbeidsmarkedet er sterkt kjønnsdelt som vi diskuterte innledningsvis i dette kapitlet, og kvinner velger blant langt færre yrker enn menn (Vikan 2000). Jenter og gutter i kystsamfunn velger ofte tradisjonelt. Jentene orienterer seg mot utdanning og arbeid innenfor undervisning, helse og omsorg, mens gutter ofte velger tradisjonelle mannsyrker som krever kort utdanning (Magnussen 1995, Paulgaard 1996). Vi har tidligere i dette kapitlet vært inne på betydningen av den tradisjonelle arbeidsdelingen i kystsamfunn. Dette gir også føringer for menn og kvinners utdannings- og yrkesvalg i dag, slik sa en av våre informanter sa det:

*”Det er jo kanskje det at jentene blir skremt av fysiske arbeid. At de heller vil være på kontor og administrere. Slik har det jo vært tradisjonelt, fiskarbonden. Ho var jo heime og ordnet det som var heime, mens mannfolkene var ute på havet. Så det ligger vel i tradisjonen.”*

Slike tradisjoner vil legge føringer hva som oppfattes som kulturelt og sosialt akseptable valg også i dagens kystsamfunn. De har betydning for hvordan jenter og gutter sosialiseres, hvilke erfaringer knyttet til ulike arenaer de erverver seg i oppveksten osv. Både fra den tradisjonelle fiskerinæringen og landbruksnæringen vet vi at gutter sosialiseres inn i primærproduksjonen i næringen ved å være med far, onkel eller kompis eller ved å oppsøke slike miljø (henge på kaia), mens jenter sosialiseres til andre oppgaver (Gerrard 1992, Haugen 1993, Jentoft og Wadel 1984). Denne forskjellen i hvordan gutter og jenter trekkes med i arbeidet i familiebedrifter synes også å gjelde i oppdrettsnæringen:

*”Ja, broren min har vært mye mer... trekt med. Han fikk være med på alt det artige. Han ble tatt ut av skolen og fikk være med rundt på anleggene. Jeg måtte alltid gå på skolen. Jeg tror det var litt sånn at han pappa synes det var ekstra artig da han fikk en sønn. Av en eller annen merkelig grunn. Men det er jeg som har kommet inn senere så jeg vet ikke, men det var forskjell på det.”*

Dette bidrar til at til gutter i større grad enn jenter skaffer seg erfaring fra arbeid i familiens oppdrettsvirksomhet, eller gjennom sommerjobber og ekstrajobber i oppdrettsbedrifter i lokalsamfunnet. Jenter får dermed ikke den samme erfaring som gutter med hva næringen inneholder og hvilke muligheter som finnes innen oppdrett. Også kvinner som ikke har bakgrunn fra fiskerimiljø vektlegger betydningen av oppvekst og sosialisering:

*”Jeg tror det har noe med oppveksten å gjøre. Litt om hvilke impulser du har fått den veien. Jeg har jo hatt en far som har dratt meg med på alt mulig rart... så jeg tror ikke kjønn har noen betydning. Mer oppvekst og bakgrunn og de utfordringer du har fått.”*

Arbeid i fiskerinæringen, både i tradisjonelt fiske og i oppdrett, betraktes som mannsarbeid. ”Bildet” av en oppdretter er for de fleste av oss ”bildet” av en mann, som gjerne står på merdkanten og forer. Arbeid i oppdrettsnæringen forbindes også ofte med fysisk tungt arbeid, det er vått, kaldt, en må ut i båt i alle typer vær osv. Dette er forestillinger om arbeidets innhold som gir klare maskuline assosiasjoner. Slike forestillinger eller myter bidrar til at oppdrett ikke er et ”naturlig” og opplagt yrkesvalg for jenter. Betydningen av kjønn i yrkesvalg kan imidlertid reduseres når jenter gis de samme utfordringer og erfaringer som gutter.

Kvinner tar i stadig større grad høyere utdanning. En del av dem finner også veien til de fiskerifaglige høgskoleutdanningene. Andelen kvinner på fiskerikandidatstudiet ved Norges fiskerihøgskole var på 33 % i 1999 (FFK 2000). I perioden 2003-2006 har den vært på rundt 40 % (Handlingsplan for økt likestilling i marin sektor 2007). Ved Høgskolen i Bodø som gir det bredeste av studier innenfor fiskeri-/havbruksnæringen på høgskolenivå har kvinneandelen ved avdeling for fiskeri- og naturfag økt fra 37 % i 2003 til 47 % i 2006.<sup>13</sup> Kvinneandelen i videregående utdanning innen akvakultur er lavere. I 1999 var 21 % av elevene ved VK 1 Akvakultur jenter (FFK 2000). Samme året var andelen kvinner som inngikk lærlingkontrakt innen akvakultur 14 %. Denne andelen har økt betydelig siden, og i 2006 var andelen kvinner som inngikk lærlingkontrakt 28 % (Handlingsplan for økt likestilling i marin sektor 2007)<sup>14</sup>. Samlet sett er altså kvinneandelen ved høyere fiskeri- og akvakulturutdanning nokså høy, men med en del variasjoner innen de ulike fagtilbudene. På videregående nivå er den enda nokså lav, men synes å øke utover 2000-årene. Tar man utgangspunkt i kvinners utdanningsvalg, skulle det være et betydelig potensial for rekruttering av kvinner, i alle fall blant de med høyere relevant utdanning.

---

<sup>13</sup>Høyest er kvinneandelen ved Bachelor i eksportmarkedsføring (58 % i 2006). Bachelor i akvakultur har hatt en nedgang i kvinneandelen fra 18 % i 2003 til 10 % i 2006. Master i havbruk som ble tilbydd første gang i 2005 hadde en kvinneandel på 56 % i 2006. Tall fra NSD. Se <http://dbh.nsd.uib.no>

<sup>14</sup> Det totale antallet nye lærlingkontrakter pr. år og antallet kvinner er imidlertid såpass lavt at tallene må tolkes med forsiktighet, selv små endringer vil gi nokså store utslag.



Intervjuene med kvinner som studerte eller nylig hadde studert ved Høgskolen i Bodø indikerer også at utdanning ikke er tilstrekkelig for at kvinner skal gå inn i jobber i oppdrettsnæringen. Disse kvinnene hadde ikke fått og hadde heller ikke utsikter til en jobb i primærproduksjon i næringen, men de siktet seg inn mot jobber relatert til næringen som bl.a. innen offentlig forvaltning og FoU-virksomhet. De uttrykte ingen ønsker om å gå inn i primærproduksjon i oppdrettsnæringen. Kvinnene begrunnet dette med tidligere yrkeserfaringer, at de ikke hadde kjennskap til primærproduksjon gjennom praksis i næringen, at de ikke ville flytte for å få jobb eller at arbeidsvilkårene i primærproduksjon ikke var forenelig med familiesituasjonen. Kjennskap til og praksis fra næringen er ikke bare viktig for at kvinner skal komme i betraktning ved ansettelse i oppdrettsbedrifter, det synes også å være viktig for at kvinner skal vurdere jobber i primærproduksjon som et mulig yrkesvalg.

#### 4.10 HAR OPPDRETTSNÆRINGEN BLITT MINDRE ATTRAKTIV FOR KVINNER?

Økt innslag av større selskaper, økende industrialisering og profesjonalisering skulle ikke bidra til å gjøre næringen mindre attraktiv for kvinner. Disse endringene har også ført til bedre arbeidsvilkår, mer ordnet arbeidstid, overtidsordninger og permisjoner osv. som heller skulle være en fordel i forhold til å tiltrekke seg kvinner. Det har imidlertid vært et økt press i næringen i forhold til krav om økt produktivitet og kostnadseffektivisering. En av kvinnene som hadde gått ut av næringen på 2000-tallet fortalte følgende om hvorfor hun sluttet:

*”... jeg synes at industrialiseringen av næringen – den passer ikke helt meg. Fra å drive anlegg som, etter min mening da, er høvelig forsvarlig med tanke på hvor mye du har i anlegget, er drifta generelt presset til det ytterste hele tiden. Da presser du også folk til det ytterste hele tiden. Det likte jeg ikke noe særlig.”*

Dette synes imidlertid ikke som om dette er en utbredt oppfatning eller en viktig årsak til at kvinner velger å gå ut av næringen tatt i betraktning den nokså stabile kvinneandel på 2000-tallet. Når det gjelder årsakene til at kvinner går ut av næringen, så er de mange og varierte. Vanligvis er det flere faktorer som spiller inn i en beslutning om å slutte for skifte jobb. Ofte har forhold både i og utenfor næringen betydning for slike beslutninger (Alsos og Pettersen 2001).

I den nasjonale undersøkelsen fant vi at også pull-faktorer bidro til at kvinneandelen gikk ned i oppdrettsnæringen på 1990-tallet. Generell nedgang i arbeidsledigheten på 1990-tallet og økt tilgang på alternative jobber, bidro til å trekke kvinner ut av næringen. Det var vekst i kommunesektoren utover hele 1990-tallet, særlig innen helse- og sosialsektoren (SSB 1998), og dette har ga flere jobbmuligheter også for kvinner i distriktskommuner. Flyttingen fra distriktskommuner har også vært betydelig utover 1990-tallet (Høydahl 1998), noe som har sammenheng med generell bedring av arbeidsmarkedet i sentrale strøk. Det kan tenkes at kvinner som var sysselsatt i næringen i distriktskommuner flyttet til mer sentrale områder når det ble bedre tilgang på jobber der. Dette kan kanskje særlig gjelde kvinner i det marginale jobbsegmentet i næringen, dvs. i sesong- og deltidsstillinger. Arbeidsplasser i det marginale jobbsegmentet vil ofte ikke være de mest attraktive. De innebærer oftere usikre arbeidsforhold, ustabil inntekt og mindre varierte og mindre utfordrende arbeidsoppgaver (Kjelstad og Lyngstad 1993). Alternative jobbmuligheter som gir mer stabil og sikker inntekt, ordnede arbeidsforhold og bedre yrkesmessige rettigheter kan derfor framstå som et bedre alternativ (jfr. Pettersen 1997). Det kan også skyldes at små byer/større sentra har en rekke

andre attraktive tilbud utover arbeidsplasser som samlet sett bidrar til at kvinner ønsker å flytte fra små steder hvor oppdrettsanleggene er lokalisert.

Kvinneres sysselsettingsmønster har endret seg betydelig de siste 10-15-årene også i kystsamfunn. Kvinner tar i langt større grad enn tidligere utdanning noe som også har medført endrede jobbkrav hos kvinner. Kvinner ønsker jobber de er interessert i og kvalifisert for og etterspør jobber der de får brukt sin utdanning og fagkompetanse. Det er ikke gitt at kvinner i dagens kystsamfunn ønsker seg inn i de marginale jobbene i sesong- og deltidssegmentet som delvis ble borte under omstruktureringene på 1990-tallet. Faste og helårslige jobber i næringen er kanskje mer attraktivt, selv om deltidsarbeid fortsatt er utbredt blant kvinner, særlig småbarnsmødre (Vikan 2000). Det vil være store variasjoner mellom kvinner i kystsamfunn og hvilke ønsker de har for yrkesdeltagelse. De kvalitative intervjuene viser at det finnes lokale arbeidsmarkeder der sysselsetting i form av deltids- og sesongarbeid i fiskeri- og oppdrettsnæringen fortsatt er en vanlig yrkestilpasning for noen kvinner.

Flere av våre informanter trakk fram at mange kvinner med utdanning innen akvakultur havnet i forvaltning, salg, markedsføring, finansierings- og konsulentvirksomhet tilknyttet næringen. Denne delen av næringen er ikke omfattet av utredningen, og vi vet derfor ikke hvor høy kvinneandelen er her. Det kan være at mange kvinner foretrekker slike jobber framfor jobber i primærproduksjon. Lønns- og arbeidsbetingelsene kan for eksempel oppfattes om mer attraktive. Det kan også være at kvinner lettere får innpass i denne typen jobber, blant annet fordi deres kompetanse blir vurdert annerledes her eller fordi kravet til praksis fra primærproduksjon i næringen er mindre,

#### **4.11 EN NÆRING BARE FOR TØFFE KVINNER? – MYTEN OM NÆRINGEN**

Oppdrettsnæringen har blitt lansert som framtidens kystnæring, og spørsmålet er hvilken plass kvinner har i dette ”framtidseventyret”. Ut fra intervjuene med kvinner som i dag jobber med oppdrett, er det tydelig at kvinnene ønsker å være med videre i utviklingen i næringen. Alle som var i næringen i dag så for seg at de skulle fortsette å jobbe i næringen framover, og mente at den gav dem gode utviklingsmuligheter.

De kvinnene vi har intervjuet i oppdrettsnæringen fremstår som en svært heterogen gruppe. Oppdrettsnæringen gir et stort spekter av muligheter, og mange ulike ”typer” av kvinner har funnet yrkes- og karrieremuligheter innenfor næringen. De befinner seg i ulike posisjoner som eiere, styremedlemmer, som ledere eller mellomledere og som røktere. De er i administrasjonen, i styrerommene og på merdkanten. Kvinnene vi intervjuet i næringen opplevde mange positive sider ved å jobbe i oppdrettsnæringen, og de trivdes godt i jobben. Inntrykket generelt er at kvinnene så på oppdrett som en spennende og utfordrende næring som gir interessante arbeidsoppgaver og mange utviklingsmuligheter. Kvinnene ønsket i stor grad en videre karriere innenfor oppdrett. Flere av dem var i lederposisjoner. Noen beskrev det som tilfeldig at de var kommet i slike posisjoner, mens andre hadde klare ambisjoner om en lederstilling. Felles var at de trivdes i lederjobbene og ønsket å fortsette yrkeskarrieren innenfor oppdrettsnæringen. Dette sa en av kvinnene om hva som var viktig for henne i valg av jobb:

*”At det er utfordringer. Sånn som nå det siste halve året hvor jeg ikke har hatt noe ansvar for noen ting. Det har vært kjedelig. Det har vært VELDIG kjedelig. Jeg må ha masse*

*utfordringer og gjerne lederposisjon. Jeg synes det er artig... ikke personell akkurat, men å ha ansvar på ledernivå faglig.”*

Kvinnene hadde ulike karriereønsker, og det var ikke alle som ønsket en lederjobb. Noen av kvinnene uttrykte at de var fornøyd med å jobbe som røktere og ville fortsette med det. Fellestrekk ved kvinnene er de ser på næringen som spennende, at de er faglig interesserte, og opptatt av å tilegne seg ny kunnskap og kompetanse. Kvinnene trekker også fram at for å jobbe i næringen, i alle fall på merdkanten, må man være litt tøff:

*”I dag er det ikke den fysiske styrken som avgjør. Det er mer at du takler situasjoner med dårlig vær, mer sånne risikobaserte ting. Du bør jo ha litt tæl for å jobbe på et oppdrettsanlegg, men det tror jeg har litt med at de som søker seg hit kanskje er litt mer guttejente. ... Det er ingen av jentene som jobber her, som er 'pingler'. Det tror jeg gjenspeiler seg litt på dem som ønsker å jobbe på et sånt anlegg. De liker å ta i et tak. Det er jo mye fysisk arbeid. Det er jo ikke noe kontorarbeid eller butikkjobb”*

Selv om fysisk styrke ikke lenger tillegges så stor betydning, er det andre egenskaper som fremheves som viktige for å kunne jobbe i produksjonen. Særlig synes det som om dette gjelder i matfiskproduksjon. Kvinner som har jobbet eller jobber i settefiskproduksjon er mer opptatt av å formidle at arbeidet er svært variert. Det er både arbeide ute, foring, plukking av død fisk, arbeid med prøvetaking, sortering og levering av fisk og truckkjøring.

I oppfatningene om hva som er viktige egenskaper og kompetanse for å jobbe i matfiskproduksjon, ligger en implisitt kjønning av næringen. Egenskaper som risikovillighet, å takle dårlig vær, ta i et tak og å like fysisk arbeide er maskulint konnotert. Og gir som vår informant sier et bilde av at dette er jobber som ikke passer for ”vanlige jenter”. Å gå inn i oppdrettsnæringen blir et valg bare for ”spesielle” kvinner, og er ikke noe for kvinner generelt fordi det krever andre interesser, egenskaper, kvalifikasjoner etc. enn det kvinner vanligvis har i følge den rådende kjønnsforståelsen i næringen. Selv om det foregår holdningsendringer hos ledere i næringen ser det ut til at det er den tradisjonelle-historiske kjønnsforståelsen som fremdeles er dominerende i næringen. Kvinner som går inn i oppdrettsnæringen, møter disse forventningene om at kvinner ikke kan eller ikke vil gjøre fysisk arbeid, kjøre båt, skru på pumper osv. Når kvinner viser at de behersker den tradisjonelle mannlige kunnskaper og kompetansen som dominerer i næringen får de også innpass og aksept (jfr. kapittel 2). Kvinner må også vise at de tåler den tøffe og direkte omgangstone som dominerer i næringen. En slik omgangstone både i språk og atferd er vanlig i mannsdominerte miljøer. Det er en del av et maskulint bilde (Barrett 1996, Iversen og Mo 1999). Kvinner ser fremdeles ut til å måtte tilegne seg koder og språk som er maskulint konnotert i oppdrettsnæringen.

Berthinussen (2001) hevder at kvinnelig konnotert kunnskap og kompetanse har lavere status i fiskerimiljø. Dette kommer til uttrykk blant annet ved at kvinner må tilegne seg maskulin kunnskap og kompetanse for å bli akseptert. Dette er i tråd med hva vi finner i vår studie, særlig innen matfiskproduksjon som er sterkt assosiert med tradisjonell fiskerinæringen. Bildet i settefiskproduksjon er mer nyansert. Tradisjonell kvinnelig kunnskap og kompetanse som omsorg, renslighet og nøyaktighet vektlegges her som viktige egenskaper og kompetanse. Samtidig som også denne delen av næringen synes å være dominert av maskulint konnoterte koder og språk, om enn i mindre grad enn matfiskproduksjon.

I dette kapitlet har vi vist at det fremdeles er strukturelle og kulturelle føringer for menn og kvinners yrkesvalg både i det norske samfunnet generelt og i kystsamfunn spesielt, der den

tradisjonelle-historiske oppfatningen av hva som er ”kvinnfolkarbeid” og ”mannfolkarbeid” fremdeles preger næringer. Det tradisjonelle bilde av oppdrettsnæringen som preget av hardt fysisk arbeid på merdkanten appellerer verken til kvinner generelt eller til kvinner i kystsamfunn spesielt. Det er fremdeles slik som en av våre informanter sa:

*”Det fenger ikke en dame å stå på en mære å mate fisk. Å holde mæra på plass, kjøre båt, være ute hele tiden er gutteting.”*

Selv om dette trolig er det generelle bildet, viser vår undersøkelse at det faktisk finnes en del ”vanlige” kvinner som trives også med denne typen jobber. Bildet av oppdrettsnæringen som preget av hardt fysisk arbeid på merdkanten gir heller ikke i dag et dekkende bilde av hvilke jobber som finnes innenfor næringen og hvilken kompetanse som kreves for disse jobbene. Det finnes en rekke andre ulike arbeidsoppgaver i primærproduksjon og ulike jobbfunksjoner. Sånn sett vil mytene om arbeidet, heller enn det reelle innholdet i arbeidet, bidra til den generelt lave kvinneandelen, særlig i matfiskproduksjon.

## 5 TILTAK FOR Å ØKE ANDELEN KVINNER I NÆRINGEN

I dette kapitlet vil vi ha fokus på tiltak for å øke andelen kvinner i næringen. Vi skal starte med å gjennomgå hvilke tiltak våre informanter mener er viktige for å øke kvinneandelen i oppdrettsnæringen. Vi vil for det første peke på tiltak de nevner som de mener kan bidra til at kvinner *rekrutteres* til næringen og for det andre vil vi ta for oss de tiltakene de mener kan bidra til å *beholde* kvinner som allerede er i næringen. Deretter presenterer vi kort utfordringer knyttet til gjennomføring. I siste del av kapitlet gjennomgår vi kort tidligere foreslåtte tiltak for å øke andelen kvinner i oppdrettsnæringen. Vi avslutter med en nærmere presentasjon av konkrete forslag til tiltak som kan settes i verk for å øke kvinneandelen i næringen.

### 5.1 TILTAK FOR Å ØKE KVINNEANDELEN – BEHOV OG ØNSKER

#### 5.1.1 Tiltak for rekruttering av kvinner til næringen

Informantenes svar på hva som skal til av tiltak for å rekruttere kvinner til oppdrettsnæringen er ikke bare knyttet til strukturelle og kulturelle forhold, men er også knyttet til mer individuelle forhold, som det at man for eksempel må tørre å ta initiativ og ta mer ansvar, og da særlig knyttet til det å komme i lederposisjoner:

*”Det går mye på kvinner selv. Jeg er litt provosert av at man skal lage så mye programmer for å få kvinner inn i næringen og få kvinner hit og kvinner dit. Det handler om å ta litt bestemmelser selv... Det handler hele tiden om å gi og ta. Du må ofre noe for å få noe.”*

Til tross for at noen peker på betydningen av individuelle faktorer, er det enighet blant de fleste om at det er forhold utenfor det enkelte individ som er spesielt viktig. Det er også enighet om at det er ønskelig med flere kvinner i næringen, og at det er viktig med tiltak for å rekruttere flere kvinner. Kvinnene trakk fram ulike tiltak som de mente kunne være gode. Disse tiltakene er i hovedsak knyttet til markedsføring av næringen og utdannings-/praksisrelaterte tiltak:

Markedsføring av næringen:

- Positiv profilering av næringen
- Synliggjøre variasjon i type stillinger
- Synliggjøring av kvinner i næringen (positive rollemodeller)
- Kontakt med skoler og elever på ulike nivå

Utdanning og praksis:

- Tiltak for å gi kvinner praksis og erfaring fra næringen
- Master-/kandidatoppgaver knyttet til næringen
- Trainestillinger

Kvinnene mente at næringen i større grad måtte markedsføre seg positivt og få fram de ulike type jobbene som fantes:

*”En må vise andre deler av næringen enn det som skjer på mærkanten, kaste ut fôr og kjøre båten. En må vise laboratoriene, prøvetaking osv.”*

De mente at det var viktig at det var å synliggjøre at det jobbet kvinner i næringen, og at det var kvinner som markedsførte næringen overfor andre kvinner. Betydningen av å profilere næringen overfor ungdomskoleelever og elever på videregående nivå ble trukket frem. Flere av kvinnene mente det var viktig å starte tidlig, gjerne allerede i barnehagen. Prosjekter i samarbeid med skolene og prosjekter slik som ”Jenteleirene” som Kunnskapssenteret i Gildeskål har arrangert, ble trukket fram som gode eksempler på tiltak:

*”Jeg tror at når du går i 10. klasse så har du nok allerede gjort ditt valg. Vi har jo et samarbeidsprosjekt med 4. klassen. Vi tar med dem hit og så får de være med når vi leverer fisk. Får være med å se på matfisken, og drar ut med båt. Vi har nå begynt der.”*

Kvinnene trakk også fram tiltak for å få kvinner med utdanning ut i næringen. De pekte på utfordringen med å få kvinner som tok høyere fiskerifaglig utdanning ut i primærproduksjonen i næringen. Betydningen av praksis ble særlig fremhevet:

*”Jeg har alltid ment at praksis i utdanningsperioden er med på å... For det er gjerne jenter som har sommerjobb i sykehus, pleie- og omsorg og sånne ting fordi det er kjempeenkelt. Mens guttene drar til bransjen så når de er ferdige så er det guttene som står først i køen. Vi vil jo ha folk som har erfaring. Jeg tror at hvis de har litt praksis, en fot innenfor så blir det enklere.”*

Flere kvinner med høgskoleutdanning og uten bakgrunn i næringen, nevnte at det hadde vært vanskelig å skaffe seg praksisplasser i studietiden. Et konkret forslag som kom fram var å opprette traineestillinger der kvinner kunne få en anledning til å jobbe en periode i en oppdrettsbedrift og gjennom dette bli kjent med næringen og skaffe et nettverk i den. Et annet konkret forslag var master-/kandidatoppgaver skrevet på oppdrag fra næringen

### **5.1.2 Tiltak for kvinner i næringen**

Alle med unntak av to av kvinnene var interessert i å involveres i ulike tiltak. Følgende tiltak kom her fram som aktuelle å delta i:

- Utdanningstilbud, gjerne desentraliserte
- Nettverk
- Mentorordninger
- Selvtillitskurs
- Bedring av arbeidsvilkårene i næringen

Kvinnene var særlig opptatt av muligheter for videreutdanning. Samtlige av kvinnene vi intervjuet, hadde minimum fagbrev og flere hadde allerede høgskole-/universitetsutdanning. Mange av kvinnene var i gang med eller planla ytterligere videreutdanning og da fortrinnsvis på høgskole-/universitetsnivå. Dette gjaldt både fagstudier innen akvakultur og lederopplæring. Et annet poeng var betydningen av å tilrettelegge for at kvinner skulle få denne muligheten. Desentraliserte studietilbud ble trukket fram som særlig viktig:

*”Og så er det det å kunne kjøre desentraliserte studier. Hadde vi kunnet få litt mer desentralisert så kunne det bygge opp interessen. Vi har jo hatt jenter hos oss som har vært ferievikarer og hvis de for eksempel kunne ha muligheten til å gå videre eller ta påbygning eller gjøre noe sånt noe.”*

Kvinnene la vekt på betydningen av å ha kontakt med andre kvinner i næringen og på erfaringsutveksling. Så og si alle hadde et uformelt nettverk av kvinner enten gjennom at de var flere kvinner i bedriften eller gjennom kontakter etablert under studietiden eller i jobbsammenheng. Etablering av et mer formelt kvinnenettverk ble trukket fram av noen som et aktuelt tiltak:

*”Jeg var med på et kvinnenettverk for kvinnelige ledere i fiskerinæringen. Det var for hele landet og det var spredt på hvitfisk og oppdrett. Jeg har kontakt med noen, men ikke alle. Så kanskje man skulle prøve å gjøre litt mer på region og gjøre det litt mer nært.”*

Noen av kvinnene var imidlertid litt ambivalente til å delta i egne kvinnenettverk eller tiltak kun for kvinner, slik som lederkurs kun for kvinner. Dette kommer til uttrykk i følgende sitat:

*”Før jeg begynte, var jeg veldig skeptisk til kvinnenettverk og sånt. Men jeg tror det kan ha en viss verdi, ikke minst å bakke hverandre opp i tøffe tider. At det er noen som kjenner at skoen trykker på en litt annen måte... på samme måte som du selv gjør det. ... men det må ikke bli sånn 'vi kvinnfolkene mot dem', for da tror jeg du har tapt i utgangspunktet.”*

For å styrke kvinners muligheter innen for næringen bl.a. med tanke på lederstillinger, ble mentorprosjekt nevnt som en mulighet. Selvtillitskurs for kvinner ble også nevnt som et tiltak for å øke rekrutteringen av kvinner til lederstillinger og styreverv:

*”Jeg tenkte på noe som kanskje kunne hjelpe kvinner og få flere inn i næringen, er selvtillitskurs eller noen tiltak på det. Det er ofte mange kvinner som kvier seg for å ta ordet... De klarer ikke helt å stole på seg selv kanskje.”*

Bedring av arbeidsvilkårene ble trukket fram som viktig både for å beholde kvinner i næringen og for å rekruttere kvinner til den. Arbeidstidsordninger og vaktordninger må legges til rette slik at det er mulig å kunne kombinere jobb og familie. Det må også være et lønnsnivå i næringen som gjør at den kan konkurrere med andre næringer.

### **5.1.3 Gjennomføring og mulige utfordringer**

Som vi har vist i dette notatet, har oppdrettsnæringen gjennomgått en periode med rasjonalisering og kostnadseffektivisering. Færre ansatte håndterer stadig større mengder fisk. I konsern blir anlegg hele tiden målt i forhold til produksjon, lønnsomhet og kostnads-effektivitet. Flere av kvinnene mente at dette hadde gitt større arbeidspress og høyere krav til prestasjoner. Kvinnene i næringen ønsket naturlig nok at eventuelle tiltak ikke måtte gi ytterligere arbeidsbelastning. Det er for eksempel begrenset hvor mange skoler en kan inngå samarbeidsprosjekter med siden slike prosjekter krever en del i forhold til tilrettelegging og tidsbruk.

For å delta i tiltak, måtte det også oppleves som nyttig og relevant for jobb og framtidige karriereplaner. Flere sier også at tiltak som medfører mye reising er lite aktuelle å delta på. Noen reiser allerede en del i jobbsammenheng, og av hensyn til familien ønsker de ikke å reise enda mer. Et annet poeng som kommer fram, er at det er viktig at næringen involveres i tiltak som planlegges satt i gang:

*”Jeg tror i alle fall at det er veldig fornuftig at organisasjonen er med på det. Da blir det tatt mer formelt av næringen i stedet for at det kommer en henvendelse utenfra. Så det tror jeg kunne vært greit for å få næringa med på et sånt arbeid.”*

Vi spurte bedriftslederne som vi intervjuet, både mannlige og kvinnelige, om de kunne tenke seg å delta i tiltak for å øke andelen kvinner i næringen, for eksempel ta i mot traineer, studenter for hospitering eller tilby kvinner sommerjobber. I utgangspunktet var de positive, men også her ble det trukket fram at det kunne bli for tidkrevende i en hektisk hverdag. Når det gjelder sommerjobber og vikarer, er det også en viss skepsis til å ta inn personer som må ha opplæring først, i alle fall når en har andre å velge i som kan gå rett inn i en slik jobb.

Denne gjennomgangen av forslag til tiltak med utgangspunkt i kvinnes erfaringer, ønsker og behov, viser at det er et betydelig potensial for prosjekter og tiltak som vil treffe ”målgruppen” kvinner i næringen. Det er også kommet fram en rekke forslag til tiltak for å rekruttere flere kvinner til næringen. De fleste av disse tar utgangspunkt i kvinnes egne erfaringer som studenter og erfaringer de har med å markedsføre næringen overfor elever og studenter. Dette skulle gi et godt utgangspunkt for mulige tiltak innenfor rekruttering.

## 5.2 FORESLÅTTE TILTAK OG PROSJEKTER FOR Å ØKE ANDELEN KVINNER

Et av formålene med denne undersøkelsen har vært å komme med forslag til hvordan kvinneandelen i næringen kan økes. Utgangspunktet er at det er ønskelig å øke andelen kvinner i alle posisjoner i næringen, både blant ansatte, på ledelsesnivå ledere og i styre- og eierposisjoner, samt i produksjon og innen administrasjon og salg. Siden kvinneandelen er lav for alle disse ulike posisjonene, er en slik tilnærming ikke urimelig. Enkeltaktører kan imidlertid være mer opptatt av visse posisjoner enn andre.

Årsakene til den generelt lave kvinneandelen i næringen er sammensatte, og dels knyttet til forhold som gjelder kvinners posisjoner i næringen generelt og årsaker som er spesifikke for eierskap, lederposisjoner eller annen sysselsetting. Denne kompleksiteten i årsakssammenhengene gjør det nødvendig med et bredt spekter av tiltak på kort og lang sikt.

I den nasjonale undersøkelsen trakk vi først fram noen områder som en generelt burde rette innsats mot, og deretter kom vi med forslag til konkrete tiltak eller virkemidler som burde vurderes (Alsos og Pettersen 2001). Blant de mer generelle innsatsområdene fokuserte vi på følgende:

- Økt fokus på kvinner i næringen og holdningsendringer
- Næringens image: Avlive mytene om oppdrettsnæringen
- Bedring av arbeidsvilkårene i næringen
- Synliggjøring av rollemodeller og muligheter for kvinner i næringen

Disse mer overordnede innsatsområdene dreier seg for det første om å endre fokus og holdninger innad i næringen. Næringen selv må sette fokus på kvinner i oppdrett og aktørene må bli mer opptatt av å øke kvinneandelen i ulike posisjoner. For det andre er det viktig å jobbe med å endre næringens ”image” utad. Næringen må synliggjøre de ulike jobbmulighetene som finnes i næringen, og markedsføre et ”mer riktig” bilde av hva arbeidet består i. For det tredje er synliggjøring av kvinner i næringen viktig. Synlige rollemodeller vil kunne bidra til at unge jenter blir oppmerksom på mulighetene i oppdrettsnæringen. I tillegg dreier det seg om generelt å ha gode arbeidsvilkår for kvinner (og menn) i næringen i form av arbeidstidsordninger, permisjoner etc. og et arbeidsmiljø der begge kjønn trives.



Av konkrete tiltak valgte vi å fokusere på følgende:

- Tiltak på utdanningsiden
- Aktiv rekruttering av kvinner til næringen
- Tiltak rettet mot kvinnelige etablerere
- Likestilling som kriterium ved tildeling av konsesjoner
- Nettverk for kvinner i næringen
- Kompetansehevingstiltak

De første tre tiltaksgruppene var særlig rettet mot rekruttering av kvinner både til jobber i produksjon, administrasjon og salg, samt til lederstillinger og som eiere. De siste to tiltaksgruppene er rettet mot kvinner som allerede er i næringen, både for at disse skal ønske/kunne fortsette i næringen, og for å rekruttere kvinner til leder-, styre- og eierposisjoner i næringen.

I august 2007 ble ”Handlingsplan for økt kvinneandel i marin sektor” lagt fram. Denne inneholder en rekke forslag til tiltak. Handlingsplanen har sin bakgrunn i ulike prosesser vedrørende krav om en jevnere kjønnsbalanse i styrer og ønsket om å unngå dispensasjonssøknader, og omfatter alle deler av næringen (fiskeri, havbruk og prosessindustri) og forvaltningen. Handlingsplanen inneholder tiltak for å:

- Øke kvinneandelen i næringen generelt
- Øke representasjonen av kvinner i statlige styrer, råd og utvalg
- Øke representasjonen av kvinner i styrene i fiskerisamvirkene
- Sikre jevn kjønnsbalanse i ledelsen i fiskeri- og kystforvaltningen

De foreslåtte tiltakene faller inn under følgende hovedpunkter:

- Skape bevissthet om behovet for jevn kjønnsbalanse.
- Gjøre marine virksomheter attraktive for kvinner og menn.
- Styrke rekrutteringen av kvinner til marin sektor.
- Kartlegge og synliggjøre kvinner i marin sektor.
- Øke rekrutteringen av kvinner til ledelse og styrer, og sikre en jevn kjønnsbalanse i disse fora.

Under de ulike hovedpunktene foreslås en rekke ulike tiltak med ulike målgrupper og med ulike aktører som ansvarlige for oppfølging av tiltakene. Det foreligger altså en rekke forslag til tiltak som kan iverksettes for å øke kvinneandelen i oppdrettsnæringen. Vi vil derfor konsentrere oss om hva som kan være særlig aktuelle tiltak for Nordland fylkeskommune å rette oppmerksomhet mot, enten gjennom samarbeid med andre aktører, egne aktiviteter eller gjennom prioritering av virkemiddelbruk og midler som bidrar til andre aktørers innsats på området.

### **5.3 HVORDAN OPPNÅ ØKT KVINNEANDEL I OPPDRETTSNÆRINGEN?**

Som tidligere nevnt så bør iverksettingen av tiltak og hvordan disse tiltakene konkret utformes gjøres i en prosess der offentlige myndigheter, næringens organisasjoner, representanter for kvinner i næringen og andre interessenter deltar. Kanskje den viktigste faktoren for å øke kvinneandelen, er at næringen selv setter fokus på kvinner i oppdrett og at aktørene blir mer

bevisst betydningen av å øke kvinneandelen i ulike posisjoner. Betydningen av en jevn kjønnsbalanse ser fremdels ut til å ha være et lite påaktet tema i næringen.

### **5.3.1 Økt bevissthet om behovet for jevn kjønnsbalanse og holdningsendringer innad i næringen**

For en næring som ønsker å framstå som moderne, ekspansiv og framtidsrettet, er det nødvendig å ta tema som arbeidsvilkår, likestilling og betydningen av menneskelige ressurser på alvor. Det ligger en stor utfordring for oppdrettsbedriftene i å gjøre seg attraktiv for et bredest mulig spekter av kompetansepersoner. Med økende konkurranse om arbeidskraften, særlig om ungdom, må dette tas på alvor. I takt med at stadig flere kvinner tar høyere utdanning, vil en økende andel av den godt kvalifiserte arbeidskraften være kvinner, og næringen vil tape på å ikke rekruttere fra denne delen av arbeidskraften. I tillegg bør representasjon av både kvinner og menn være et mål i seg selv i en moderne næring.

Dette betyr at næringen selv må sette temaet kvinner i oppdrett på dagsorden, og bidra til større bevissthet angående betydningen av å rekruttere kvinner. Hvis det finnes en slik bevissthet blant bedriftsledere og de som foretar ansettelser, vil det være et viktig skritt i riktig retning for å øke kvinneandelen. I en mannsdominert næring kan kvinner ofte bli "usynlige" som kompetent arbeidskraft.

I Handlingsplan for økt kvinneandel i marin sektor (2007) foreslås flere konkrete tiltak for å øke bevisstheten i næringen om behovet for bedre kjønnsbalanse: Kontaktside på internett med informasjon, rekruttere ambassadører i arbeidet med å øke kvinneandelen og å kåre "årets virksomhet". Dette vil kunne være nyttige tiltak ved at det synliggjør tema og gjør informasjon om likestilling og mulige tiltak forholdsvis lett tilgjengelig. Tiltak som å kåre "årets virksomhet" gir også visse signaleffekter. Det er imidlertid viktig at dette suppleres med tiltak på bedrifts nivå som kan bidra til holdningsendringer og en større bevissthet om betydningen av å øke andelen kvinner. I dette arbeidet må næringsorganisasjonene, i dette tilfelle Fiskeri- og havbruksnæringens landsforening, spille en sentral rolle. Bedriftene vil neppe sette dette tema på dagsorden uten et visst påtrykk utenfra, kanskje med unntak av enkelte bedrifter som har ledere som er spesielt opptatt av å øke kvinneandelen i bedriften. For å ha størst mulig legitimitet er det viktig at næringsorganisasjonene er aktive pådriver i arbeidet og setter temaet på dagsorden. Nordland fylkeskommune kan ha en rolle som støttespiller for næringsorganisasjonene, for eksempel gjennom samarbeidsprosjekter.

Et konkret tiltak kan være et samarbeidsprosjekt mellom Nordland fylkeskommune, FHL Nordland og andre aktuelle aktører, der man i samarbeid legger opp en strategi for å øke bevisstheten om betydningen av jevn kjønnsbalanse i næringen. Aktuelle tiltak er; foredrag på årsmøtet i FHL, å inngå nærmere samarbeid med et utvalg store eller mellomstore oppdrettsbedrifter der man gjennomfører et pilotprosjekt for bedre kjønnsbalansen i bedriften og sprer erfaringene til andre bedrifter i næringen.

Det andre mer overordnende området vi ser som viktig å sette fokus på fra fylkeskommunens side er det langsiktige arbeidet med å endre jenters (og gutters) utdannings- og yrkesvalg.

### **5.3.2 Bidra til å endre jenters preferanser m.h.t. utdannings- og yrkesvalg**

Det ligger store utfordringer knyttet til å endre jenters (og gutters) preferanser med hensyn til utdannings- og yrkesvalg slik at de velger mellom et bredere spekter av muligheter. På dette

området kreves også langsiktig arbeid. Innsats på dette området vil først kunne vises på lengre sikt, kanskje først om 10-15 år. På dette området foregår det allerede en del tiltak og prosjekter. Disse er det viktig å videreføre og spre til bedrifter, utdanningsinstitusjoner og lokalsamfunn. Disse tiltakene bidrar også til å markedsføre næringen overfor potensielle arbeidstakere. Det gir barn og ungdom kjennskap til og egne erfaringer knyttet til næringen, noe som er viktig for å velge en slik utdannings- og yrkesvei. Kvinnene i vår studie trekker fram betydningen av at det deltar kvinner når bedrifter presenterer seg for ungdomsskoleelever og elever på videregående nivå. Dette dreier seg om å synliggjøre kvinnene som er i næringen og gi unge jenter gode rollemodeller. Så lenge oppdrettsnæringen ikke framstår som et ”naturlig” yrkesvalg for kvinner vil synlige rollemodeller kunne bidra til at unge jenter blir oppmerksomme på oppdrettsnæringen.

I dag går hovedveien inn i næringen via utdanningssystemet, enten via videregående og lærlingplass eller via en høgskoleutdanning. Et første viktig skritt er derfor å få flere kvinner til å velge oppdrettsrelevant utdanning. Videregående utdanning innen fiske og fangst er en inngangsport til oppdrettsnæringen. Det er generelt liten søknad til denne linjen, og særlig er andelen jenter som søker, lav (FFK 2000, Handlingsplan for økt likestilling i marin sektor 2007). Tiltak for å øke andelen jenter som søker seg til denne linjen, vil være særlig viktig. Innen høyere utdanning er kvinneandelen allerede nokså høy, men med store variasjoner i kvinneandelen ved ulike studier (jfr. kapittel 4).

Aktuelle tiltak kan være:

- Jenteleirer
- Samarbeidsprosjekter barnehager, skoler og oppdrettsbedrifter
- Elev- og studentbedrifter innen marin sektor
- Hospiteringsordninger for lærere og rådgivere
- Styrke opplæringskontorenes arbeid med å rekruttere til marin sektor

Flere av disse tiltakene nevnes også i Handlingsplan for marin sektor. Fylkeskommunen støtter per i dag også Jenteleirene. Det finnes også samarbeidsprosjekter mellom barnehage, skoler og oppdrettsbedrifter og erfaringene og denne typen tiltak kunne vært systematisert og spredt i næringen. En mulighet er et større prosjekt i samarbeid med FHL der hensikten er at alle oppdrettsbedrifter i Nordland ”adopterer” en skole i sitt nærmiljø.

Det er også nødvendig med mer spesifikke tiltak i næringen, rettet mot mer konkrete utfordringer for kvinners innpass i næringen på ulike nivå. Her nevnes det en rekke tiltak i Handlingsplan for økt rekruttering til marin sektor (2000). Dette er bl.a. tiltak for å øke andelen kvinnelige eiere og etablere i næringen, øke andelen kvinner i ledelse og styrer og tiltak for å gi kvinner praksis fra næringen. Vi vil her særlig gå inn på den sistnevnte:

### **5.3.3 Tiltak for å gi kvinner med høyere utdanning praksis og nettverk**

Å bidra til at kvinner tilegner seg formell kompetanse er nødvendig, men ikke tilstrekkelig for å øke kvinneandelen i næringen. Siden andelen kvinner på universitets- og høgskolenivå er forholdsvis høy, vil det allerede finnes en del kvinner med relevant utdanning, men som tydeligvis ikke kommer inn på produksjonssiden i oppdrettsnæringen. Dette gjør det nødvendig å se på tiltak som i sammenheng med utdanning kan lette kvinners adgang til oppdrettsnæringen.

Som drøftet tidligere i dette arbeidsnotatet vil relevant praksis og nettverk i næringen være særlig viktig ved jobbsøknader. Det er ofte dette som skiller mannlige og kvinnelige jobbsøkere med høy utdanning. Kvinner har i mindre grad enn menn jobberfaring fra oppdrettsnæringen. Samarbeid mellom næringen og utdanningsinstitusjoner om mulige tiltak som kan bidra til at kvinner får relevant praksis og et nettverk i næringen vil her kunne bidra i positiv retning. Her kan følgende tiltak være aktuelle:

- praksisplasser
- elev- og studentoppgaver
- utvekslingsordninger for studenter på mastergrads- og doktorgradsnivå
- traineestillinger i oppdrettsbedrifter
- aktiv rekruttering av jenter

Dette kan tenkes gjort på ulike måter. En måte å kople næring og utdanning på er gjennom hovedfags-/kandidatoppgaver skrevet på oppdrag fra næringen. En annen måte er praktikantordninger for kvinner under utdanning, eller traineestillinger for kvinner i oppdrettsbedrifter. Dette vil samtidig gjøre kvinner kjent med oppdrettsnæringen, og bidra til at de får kontaktpersoner og nettverk i næringen. Dette er også viktige forhold for å komme inn i næringen. Innsats rettet mot aktiv rekruttering av kvinner kan også gi resultater. Gjennom å synliggjøre oppdrettsnæringen som en karrieremulighet for kvinner, samt vektlegge at næringen ønsker kvinner i ulike posisjoner, kan rekrutteringen av kvinner til næringen økes. Det handler om at bedrifter i næringen forteller jenter/kvinner direkte at dette er en spennende næring med utfordrende og interessante arbeidsoppgaver, og vi ønsker akkurat deg som søker. Slike tiltak kan legges inn i regionalt utviklingsarbeid og prosjekter/satsingsområder der fylkeskommunen er involvert, for eksempel i Virkemidler for regional innovasjon (VRI) eller som en del av Utviklingsprogram Nordland.

Vi har også valgt å ta med et punkt om tiltak for kvinner som er i næringen for å bedre deres karrieremuligheter. Her er det særlig to tiltak som peker seg ut som aktuelle for fylkeskommunen å involveres i enten direkte eller mer indirekte: Kompetansehevingstiltak og nettverkstiltak.

#### *Kompetansehevingstiltak*

Det har tidligere blitt gjennomført flere kompetansehevingstiltak rettet særlig mot kvinner, både ansatte og ledere, i oppdrettsnæringen. Det ble blant annet gitt fagopplæringskurs som førte fram til fagbrev. Det vil være viktig å videreføre ulike kompetansehevingstiltak, enten som særtiltak for kvinner eller ved å være særlig opptatt av å rekruttere kvinner til kompetanseprosjekter rettet mot personer av begge kjønn. Dette gjelder både fagutdanningstilbud og lederopplæring.

I andre deler av næringslivet har veileder- eller mentorordninger vært prøvd ut for å øke andelen kvinnelige ledere. Slike ordninger for kvinner i lederposisjoner eller aktuelle lederkandidater kan også være aktuelt i oppdrettsnæringen. Videre kan kurs for potensielle styrekandidater være et tiltak som kan bidra til å få flere kvinner inn i styrer i oppdrettsbedrifter. Her er NHO programmet "Female Future – mobilisering av talent" et pågående prosjekt som oppdrettsbedrifter kan oppmuntres til å delta.

I denne typen tiltak vil fylkeskommunens rolle være mer indirekte gjennom føringer som kan legges i planer og virkemiddelbruk.

### *Nettverk*

Å skape møteplasser for kvinner i næringen og å bidra til nettverksbygging, vil være tiltak som kan være positivt for kvinnene som allerede befinner seg i næringen. Flere av kvinnene vi intervjuet påpekte at de til tider kunne føle seg litt ensomme fordi det var så få kvinner i næringen. De følte et behov for å treffe andre kvinner som jobbet i næringen for faglig diskusjoner og utveksling av erfaringer.

Her kan fylkeskommunen ha en direkte rolle ved å bidra i samarbeid med næringsorganisasjoner og kvinner i næringen til etablering av nettverk. Erfaringene fra nettverksarbeid tilsier at et eventuelt nettverk gjerne kan knyttes til lederopplæring for kvinner, og kan trolig med fordel utvides til også å gjelde kvinner i andre marine næringer. Det må imidlertid først gjøres et forarbeid med å finne ut hvorvidt kvinner i næringen vil prioritere et slikt nettverk. Den undersøkelsen tyder på at de litt ambivalente i forhold til å bruke tid på nettverksarbeid.

Nordlandsforskning, kvinnelige representanter for oppdrettsnæringen i Nordland og en representant for Nordland fylkeskommune deltok på en internasjonal konferanse for forskere og praktikere i fiskeri- og oppdrettsnæringen høsten 2004<sup>15</sup>. Deltagelse fra Nordland i slike nettverk vil kunne gi bidrag i arbeidet med å øke kvinneandelen i oppdrettsnæringen og i utvikling av næringen. Tilbakemeldingen etter deltagelsen på den internasjonale nettverkssamlingen var at det mest interessante kunne være nettverkssamarbeid med kvinner i land med tilsvarende oppdrettsnæring som Norge. I internasjonal sammenheng har nokså få land en oppdrettsnæring med tilsvarende produksjon og organisering som Norge. De mest aktuelle landene er Island, Skottland, Canada, USA og Chile. Her vil situasjonene for kvinner i næringen kunne være sammenlignbar. I andre land der oppdrett er av stor betydning, som Kina er produksjon og organisering svært ulik den vi finner i Norge (Frangoudes & Pascual-Fernández 2005). Erfaringene fra en rekke norske nettverksprosjekter innenfor den kvinnerettede distriktpolitikken tyder også på at det er en fordel med en viss felles plattform som utgangspunkt for nettverk (Pettersen 2003).

### **5.3.4 Planer og satsinger i regi av fylkeskommunen**

Offentlige myndighetene har en sentral rolle i arbeidet med økt likestilling på ulike områder. Det er derfor viktig at offentlige myndigheter setter fokus på kvinner i oppdrettsnæringen, og bidrar til oppmerksomhet rundt dette temaet. Politisk fokus på et politikkområde har viktig signaleffekt, og bidrar til økt oppmerksomhet omkring tema også i departementer, i forvaltningen og i næringslivet (Pettersen m.fl. 1999). Handlingsplan for økt kvinneandel i marin sektor er således et viktig første skritt på veien i dette arbeidet. Oppfølgingen av planen vil omtales i de årlige budsjettproposisjonene og vurderes i forbindelse med de løpende budsjettprosessene. Oppfølging og måling av resultatoppgåelse er viktig for at en skal lykkes med arbeidet. Dette viser erfaringer både fra den kvinnerettede regionalpolitikken spesielt og likestillingsarbeid generelt (Likestillingsbarometeret 2005, Pettersen m.fl. 1999). Det er også viktig at fylkeskommunen tar problemstillinger knyttet til økt kvinneandel i oppdrettsnæringen (og øvrige deler av marin sektor) inn i fylkesplaner og regionale utviklingsprogram, gjerne i form av konkrete målsettinger og tiltak.

---

<sup>15</sup> Konferansen "Women in fisheries and aquaculture: lessons from the past, current actions and dreams for the future" ble arrangert i Spania i november 2004. Konferansen ble arrangert av programmet "Femmes" som i hovedsak er finansiert av EU-midler (5. rammeprogram). Programmet har som formål å fremme nettverk for kvinner i fiskeri- og oppdrettssektoren i Europa.

Regionale utviklingsprogram legger også føringer for regionale virkemidler som forvaltes av Innovasjon Norge. Fylkeskommunen har dessuten fått tildelt betydelig mer midler til forsknings- og utviklingsrelatert virksomhet, og har her en mulighet til å prioritere utviklingsaktiviteter som kan bidra til å øke andelen kvinner i oppdrettsnæringen. Det foregår i dag en rekke kvinnerettede aktiviteter i Nordland, både i regi av fylkeskommune, Innovasjon Norge og ut fra lokale initiativ. Det vil være naturlig å bygge videre på disse.

### **5.3.5 Gjennomføring og ansvar**

Utfordringene i denne typen arbeid og tiltak er gjerne iverksetting. Oppfølging og ansvarliggjøring er særlig viktig i forhold til dette. Forslagene er både av mer konkret og overordnet art, og det vil være ulike aktører som er adressater for utforming og gjennomføring. Hovedansvaret vil likevel hvile på offentlige myndigheter (særlig Fiskeri- og kystdepartementet), utdanningssystemet og næringens organisasjoner, men også enkelt-bedriftene i næringen har et ansvar. Fylkeskommunen kan ha en overordnet rolle gjennom planarbeid og ved å legge føringer for regional virkemiddelbruk, slik at denne typen tiltak og prosjekter prioriteres. Fylkeskommunen kan også ha en mer aktiv rolle i arbeidet og være en samarbeidspartner for bedrifter og næringsorganisasjoner i dette arbeidet.

## 6 OPPSUMMERING OG AVSLUTTENDE KOMMENTARER

I dette avsluttende kapitlet oppsummeres hovedkonklusjonene fra undersøkelsen. Her oppsummeres utviklingen når det gjelder kvinners rolle i næringen, og barrierer og muligheter for kvinner i dagens oppdrettsnæring<sup>16</sup>. Deretter oppsummeres hvilke tiltak som kan være aktuelle for å øke antall kvinner i oppdrettsnæringen.

### 6.1 KVINNERS POSISJON I OPPDRETTSNÆRINGEN

Andelen kvinner i sysselsatt i næringen falt betydelig i perioden 1994 til 1998. Deretter har utviklingen flatet noe ut, og kvinneandelen i næringen har vært relativt stabil etter 1999. I Nordland var andelen kvinner betydelig lavere enn for hele Norge gjennom hele 1990-tallet. Også her var det en betydelig nedgang, spesielt fra 1995-1997. Siden 1998 har kvinneandelen i Nordland nærmet seg kvinneandelen nasjonalt, og de siste årene har Nordland vært helt på nasjonalt nivå, faktisk marginalt over fra 2005. Ser vi på kvinners andel av utførte timeverk, har endringene vært mindre. Også her lå Nordland under gjennomsnittet for landet på 1990-tallet, med et tydelig fall i kvinners andel av timeproduksjonen fra 1995 til 1997. Siden 2000 har kvinners andel av utførte timeverk i næringen vært omtrent på nivå med det nasjonale gjennomsnittet. Den negative utviklingen i kvinners deltakelse i oppdrettsnæringen vi så i siste halvdel av 1990-tallet, har altså ikke fortsatt etter årtusenskiftet. Imidlertid er andelen kvinner fortsatt relativt lav. I 2006 utgjorde kvinner 13,3 % av antall sysselsatte i næringen i Nordland, og utførte 9,2 % av timeverkene.

Utviklingen på 1990-tallet med færre kvinner sysselsatt i næringen skyldtes i hovedsak økt industrialisering av næringen, stadig flere større foretak og konsern og flere heltidsansatte framfor deltids- og sesongansatte (Alsos og Pettersen 2001). Dette var stillinger som i større grad enn heltidsstillinger ble fylt opp av kvinner. Reduksjonen i antall deltids- og sesongbetonte stillinger rammet derfor i større grad kvinnelige sysselsatte enn mannlige. Strukturendringene i næringen har fortsatt utover 2000-tallet med ytterligere oppkjøp, sammenslåinger og rasjonaliseringer. Begynnelsen av 2000-årene var også en turbulent periode med en vanskelig økonomisk situasjon for mange oppdrettsbedrifter. Dette synes imidlertid ikke å ha hatt negative konsekvenser for andelen kvinner i næringen. Omstruktureringene utover 2000-årene har ikke ført til like stor reduksjon i totalt antall ansatte i næringen, og i tillegg har potensialet i reduksjonen av sesong- og deltidsansatte kvinner vært mindre. Omstruktureringene på 1990-tallet var også av mer grunnleggende karakter både med hensyn til eierstruktur og organisering av produksjonen.

Det er fortsatt en klar kjønnssegregering mellom settefisk- og matfiskproduksjon. I 2006 var andelen kvinner av de sysselsatte 8,7 % i matfiskproduksjon og 24,7 % i settefiskproduksjon. De tilsvarende tallene for Nordland var 9,4 % og 27,5 %, altså noe over landsgjennomsnittet. Denne forskjellen kan i stor grad forklares med at de ulike delene av næringen er kjønnet. Matfiskproduksjon er i større grad knyttet til mens tradisjonelle arena i kystsamfunn; fisken, båten og havet. Å kunne kjøre båt, fortøye, beherske ulike værforhold på havet vektlegges som viktig i matfiskproduksjon. Settefiskproduksjon innehar elementer fra det som har vært

---

<sup>16</sup> Undersøkelsen er begrenset seg til å undersøke kvinners rolle innen for matfisk- og settefiskproduksjon, og har ikke tatt for seg slakteri- og pakkerivirksomhet, og heller ikke sett på videreføring eller rene eksportvirksomheter. I hovedsak har undersøkelsen konsentrert seg om produksjon av laks og ørret.

kvinner tradisjonelle arena: hus- omsorgsarbeid, hjem og familie. Dette kommer blant annet til uttrykk ved at omsorg, renslighet og nøyaktighet vektlegges som viktig i settefiskproduksjon.

Settefiskproduksjon betraktes som mer ”mer passende” arbeid for kvinner også fordi det har vært ansett som mindre fysisk krevende (Alsos og Pettersen 2001). Samtidig har nye hjelpemidler og ny teknologi innen matfiskproduksjon bidratt til at det fysiske slitet har blitt drastisk redusert de senere årene. Dette kan tyde på at ”forståelsen” av settefiskproduksjon som mer passende for kvinner enn matfiskproduksjon, er mer utslagsgivende for forskjellene i kvinneandel mellom disse produksjonene enn de reelle krav til fysisk styrke. Et annet viktig element er at settefisk- og matfiskproduksjonen stiller ulike krav til kompetanse. I matfiskproduksjon stilles i større grad krav til uformell og erfaringsbasert kompetanse om å kunne kjøre båt i alle typer vær, kjenne til vind-, strøm- og bunnforhold der lokalitetene er, kunne håndtere tauverk, nøter etc. Dette er kompetanse som menn i større grad enn kvinner reelt sett innehar, samtidig er dette kompetanse som menn i større grad enn kvinner forventes å inneha nettopp fordi de er menn (Alsos og Pettersen 2001).

Solheim (2002) peker på at kvinners arbeid ofte er knyttet til det som kan klassifiseres som reproduksjon i vid forstand, og det stedbundne, mens menns arbeid er knyttet til det som klassifiseres produksjon og det mobilt, utadrettede. Dette gjelder også innenfor oppdrettsnæringen, der settefisk kan betraktes som tettere relatert til reproduksjon i vid forstand og foregår på stasjonære anlegg på land, mens matfiskproduksjon betraktes som produksjon og innebærer at en må ”ut på havet”.

## 6.2 BARRIERER OG MULIGHETER FOR KVINNER

Den generelt lave kvinneandelen i oppdrettsnæringen har sammenheng med en rekke ulike forhold. For å forstå og forklare kjønnssegregeringen i arbeidslivet har særlig to perspektiver vært framtrædende; tilbuds- og etterspørselsforklaringer. I tilbudsforklaringer vektlegges kjennetegn ved arbeidssøkerne som utdanning, yrkesdeltakelse og engasjement, sosialisering, arbeidsverdier, mulighetsstruktur osv. i forklaring av kjønnsdelingen. Etterspørselsforklaringer retter oppmerksomheten mot arbeidsgivernes preferanser og forventninger, for eksempel hvordan kjønnsstereotype forventninger og preferanser kan bidra til å produsere kjønnssegregerte mønstre i arbeidslivet. I tillegg må kjønnssegregeringen settes i sammenheng med større endringer og prosesser i samfunnet (Blackburn et al. 2002). Endringer på arbeidsmarkedet, slik som økt sysselsetting blant kvinner, vil påvirke både menn og kvinners deltagelsesmønstre (Teigen 2006). Strukturelle endringer i næringer vil også kunne påvirke menn og kvinners deltagelsesmønstre, slik vi har sett i oppdrettsnæringen (Alsos og Pettersen 2001).

Strukturendringer i næringen som særlig har hatt betydning for kvinners deltagelsesmønster er endringer i arbeidsorganisering og økt profesjonalisering som har ført til mindre deltids- og sesongarbeid. I tillegg har eierstrukturen endret seg. Det har blitt færre familiebedrifter, og større enheter i næringen. Noe som også synes å påvirke kvinners deltagelsesmønstre i næringen. Samtidig har det også pågått endringer som skulle tilsi at forholdene i dag ligger bedre til rette for kvinner enn tidligere. Større bedrifter har gitt flere og mer varierte arbeidsoppgaver i næringen, også innen administrasjon der kvinner tradisjonelt har jobbet. Teknologisering og automatisering har ført til fysisk lettere arbeid og økt profesjonalisering



har bidratt til mer ordnede arbeidsforhold. Disse strukturelle endringene synes imidlertid ikke å påvirke kvinners deltagelsesmønster på samme måte, verken i positiv eller negativ retning.

Manglende eierskap er også en strukturell barriere for kvinners posisjoner i næringen. Eierskap er svært viktig for å gi kvinner posisjoner som ledere og i styrer (Alsos og Pettersen 2001). Kvinneandelen innen alle konsesjonstyper har blitt redusert i 2000-årene (Handlingsplan for økt kvinneandel i marin sektor 2007). Ut fra denne undersøkelsen kan vi ikke si noe om hvordan dette har påvirket kvinners posisjoner i ledelse og styrer. Vi ser at kvinners deltakelse i styrer har økt noe, mange av disse gjennom eierskap, men slett ikke alle. I Nordland er det blant annet to eksterne kvinnelige styreledere.

Oppdrettsnæringen tilhører den delen av arbeidslivet som er sterkt mannsdominert. Næringen assosieres med det som tradisjonelt har vært menns arena i kystsamfunn; fisken, båten og havet. Arbeidet framstilles ofte som fysisk hardt og tøft. En er ute i all slag vær, og en må kunne kjøre båt og håndtere nøter, poser og tauverk, mens andre kvalifikasjoner næringen har behov for ikke i samme grad blir synliggjort. Ofte forbindes arbeid i næringen med å stå på merdkanten og fore, mens de andre arbeidsmulighetene i næringen ikke kommer fram. Dette er særlig imaget til matfiskproduksjon. Disse framstillingene av arbeidet og hvilke muligheter som finnes i næringen er fremdeles en barriere for kvinners innpass. Det påvirker forståelsen i næringen angående hvilke egenskaper og kompetanse som kreves og hvem som passer til å jobbe i næringen. Disse forståelsene er implisitt kjønnet, menn og kvinner tilskrives ulike egenskaper og kompetanse. Kjønningen av næringen som mannlig gjør også at næringen ikke blir et opplagt førstevalg for kvinner. Jenter og gutter i kystsamfunn velger tradisjonelt, og oppdrettsnæringen inngår ofte ikke i de yrkesmulighetene jenter vurderer når de tar beslutninger om utdanning og framtidig yrke. Jenter får også i mindre grad enn gutter erfaring fra arenaer som er knyttet til oppdrettsnæringen, slik som å kjøre båt og å være med på fiske. De tilegner seg dermed heller ikke den kompetansen som oppfattes som viktig og som gjør det lettere å få innpass i næringen, i alle fall i matfiskproduksjon. Ulik sosialisering bidrar til å forme ulike preferanser og atferdsmønstre og fører til at kvinner og menn velger ulike utdanningsveier og ulike yrker og posisjoner.

Imaget til oppdrettsnæringen kan også være en barriere. Et bilde av oppdrettsnæringen som preget av hardt fysisk arbeid på merdkanten synes ikke å appellere verken til kvinner generelt eller til kvinner i kystsamfunn spesielt. Dette bildet av oppdrettsnæringen gir ikke et dekkende bilde av hvilke jobber som finnes innenfor næringen i dag og hvilken kompetanse som kreves for disse jobbene. Det finnes en rekke andre ulike arbeidsoppgaver i primærproduksjon og ulike jobbfunksjoner. Sånn sett vil mytene om arbeidet, heller enn det reelle innholdet i arbeidet, kunne bidra til den generelt lave kvinneandelen, særlig i matfiskproduksjon.

Manglende rekruttering synes å ha stor betydning for den generelt lave kvinneandelen i næringen. På direkte spørsmål vektlegger bedriftsledere relevant utdanning og erfaring like mye. De kvalitative intervjuene indikerer imidlertid at i rekrutteringsprosesser er kjennskap og erfaring fremdeles de mest sentrale kriteriene. Dette er i stor grad en ulempe for kvinner. Kvinner befinner seg i mindre grad i de posisjoner og nettverk det rekrutteres fra, og har sjeldnere arbeidserfaring som betraktes som relevant. Kvinner mangler særlig fiskeri- og oppdrettsrelevant erfaring. En økende tendens til vektlegging av formell kompetanse, kan være en fordel for rekruttering av kvinner til næringen. Det samme gjelder den økende tendensen til formell rekruttering gjennom offentlig utlysning av stillinger.

Det er forholdsvis få jenter som tar relevant utdanning for oppdrettsnæringen på videregående skole. Dermed blir det også få jenter å rekruttere inn i næringen som lærlinger og til røkterjobber. Andelen kvinner som tar utdanning innen akvakultur og næringsmiddelfag på høgskolenivå er langt høyere enn på videregående skole nivå, noe som innebærer at tilgangen på kvinner med relevant høgskoleutdanning til (mellom)lederjobber er større. Også her har imidlertid kvinner en ulempe knyttet til manglende praksis fra næringen eller annen arbeidserfaring som betraktes som relevant. Omfanget av både menn og kvinner med relevant utdanning de siste årene har økt, og formell utdanning er ikke lenger et like sterkt konkurransefortrinn for kvinner som tidligere.

Holdninger og mannsdominansen i næringen kan også være en hindring for kvinners innpass både ved at kvinner ikke betraktes som egnet til å jobbe i næringen og ved at kvinner ikke ønsker jobb i et mannsdominert arbeidsmiljø. I oppdrettsnæringen, som i andre mannsdominerte næringer, får mannsdominansen betydning for språkbruk og omgangsform. En del kvinner kan oppleve slike miljø som mindre attraktive arbeidsmiljøer, selv om åpenlys diskriminering ikke foregår. Kvinnene vi intervjuet så det ikke som problematisk å jobbe i et mannsdominert arbeidsmiljø, selv om flere påpekte at det kunne være en røff tone, og vi har ikke data som sier noen generelt om kvinners holdninger til å jobbe i næringen. Vi har imidlertid undersøkt bedriftslederes holdninger til hvorvidt kvinner passer i næringen. Disse er i overveiende grad positive, og mer positive enn den nasjonale undersøkelsen fra 2001 (Alsos og Pettersen 2001). Det synes altså som det har vært en holdningsendring blant lederne, i alle fall i Nordland, knyttet til kvinners egnethet til å jobbe i næringen. Det er riktignok fremdeles en del ledere som mener at noen jobber i næringen passer best for menn. Vi vet heller ikke hvordan holdninger til kvinner i næringen er blant ansatte på andre nivåer i bedriftene.

Holdningsendringen blant lederne kan ha en sammenheng med endrede krav til kvalifikasjoner og kompetanse i næringen, for eksempel mindre vektlegging av fysisk styrke og mer vekt på formell utdanning. En annen forklaring er at dagens ledere i oppdrettsnæringen er yngre og i større grad har formell utdanning. Den rådende likestillingsideologien i det norske samfunnet formidles blant annet gjennom utdanningssystemet, og yngre ledere med formell utdanning vil trolig ha holdninger som i større preget av dette enn eldre ledere med bakgrunn fra fiskerisamfunn.

Det er fremdeles store utfordringene framover når det gjelder å øke kvinners innpass i næringen. Dette innebærer blant annet at næringen må "omdefineres" fra en "typisk mannsnæring" til å bli en næring som kvinner ser på som et mer opplagt valg. Oppdrettsnæringen må gi begge kjønn muligheter og framstå som attraktiv for både kvinner og menn. I dagens en situasjon med knapphet på kvalifisert arbeidskraft og der kompetanse og dyktige faglige medarbeider blir stadig viktigere for konkurransedyktige bedrifter vil næringen tape på å rekruttere bare fra den ene halvparten av befolkningen. Et annet moment er at kvinner i dag i større grad enn menn tar høyere utdanning, og bedrifter i oppdrettsnæringen risikerer å tape i kampen om den best kvalifiserte arbeidskraften om de ikke er attraktive også for kvinner. Det er også bekymringsfullt sett fra kvinnens side. Kvinner går glipp av spennende jobber og karrieremuligheter fordi de velger tradisjonelt. For det tredje taper lokalsamfunn og regioner på at oppdrettsnæringen ikke framstår som et "naturlig" yrkesvalg for kvinner. For å framstå som et godt bosted, må distriktene kunne tilby attraktive jobber for begge kjønn. I de resterende deler av kapitlet oppsummeres mulige tiltak for å øke kvinneandelen innen oppdrettsnæringen.

### 6.3 TILTAK FOR Å ØKE ANDELEN KVINNER I OPPDRETTSNÆRINGEN

I kapittel 5 presenterte hva kvinner i næringen selv ser på som hensiktsmessige. Vi gjennomgikk også forslag til tiltak fra kvinner i næringen basert på den nasjonale undersøkelsen om kvinners rolle i oppdrettsnæringen (Alsos og Pettersen 2001) og forslag som kommer fram i Handlingsplan for økt kvinneandel i marin sektor (2007). Videre foreslo vi noen mulige tiltak/prosjekter som kunne iverksettes. Iverksettingen av tiltak og hvordan disse konkret skal utformes bør gjøres i en prosess der offentlige myndigheter, næringens organisasjoner, representanter for kvinner i næringen og andre interessenter deltar. Vi har vært særlig opptatt av fylkeskommunens mulige rolle.

Basert på diskusjonen i kapittel 5 mener vi at følgende generelle innsatsområder må vies oppmerksomhet:

- Bevisstgjøring og holdningsendring
- Endring av næringens image
- Synliggjøring av kvinner i næringen
- Attraktive virksomheter i næringen

Tiltakene kan deles i tiltak for kvinner i næringen og tiltak for å rekruttere kvinner til næringen. Tabellene nedenfor gir en oppsummering av tiltak på disse to områdene.

Tabell 6.1 Tiltak for å gi kvinner i næringen gode utviklingsmuligheter

	TILTAK	MÅLGRUPPE	ANSVARLIG/ SAMARBEIDSPARTNERE
<b>Tiltak på individnivå</b>	Generell kompetanseheving	Kvinner i næringen	Utd. institusjoner/ bedrifter/næringsorg.
	Lederopplæring	Kvinner i ledelse/med lederambisjoner	Innovasjon Norge/ bedrifter/næringsorg.
	Styrekurs	Kvinner med eierandeler/ interesse for styrearbeid	Innovasjon Norge/ bedrifter/næringsorg.
	Mentorordning	Kvinner i ledelse/med lederambisjoner	Innovasjon Norge/ bedrifter/næringsorg.
	Nettverk	Kvinner i næringen	Fylkeskom./ Innovasjon Norge/ næringsorg.
	Internasjonal erfaringsutveksling	Kvinner i næringen	Fylkeskom./Innovasjon Norge/næringsorg.
<b>Tiltak på bedriftsnivå</b>	Bevisstgjøring og holdningsendring	Ledere/ansatte	Bedrifter/næringsorg.
	Handlingsplan for likestilling i bedriftene	Ledere/ansatte	Bedrifter/næringsorg.
	Bedring av arbeidsvilkår i næringen	Ansatte	Bedrifter/fagforening/ næringsorg.

Tabell 6.2 Tiltak for å øke rekrutteringen av kvinner til oppdrettsnæringen

	TILTAK	MÅLGRUPPE	ANSVARLIG/ SAMARBEIDSPARTNERE
<b>Tiltak på individnivå</b>	Jenteleirer	Jenter i ungdomsskolen	Kunnskapscenteret i Gildeskål/Fylkeskommunen
	Stimulere til entreprenørskap	Kvinner som ønsker å etablere bedrift	Innovasjon Norge/fylkeskommunen.
	Praksisplasser i næringen	Kvinnelige studenter	Utd. institusjoner, bedrifter/næringsorg
	Elev- og studentoppgaver	Kvinnelige studenter	Utd. institusjoner, bedrifter/næringsorg.
	Utvekslingsordninger	Kvinnelige studenter	Utd. instit. bedrifter/næringsorg
	Traineestillinger	Nyutdannede kvinner	Utd. instit. bedrifter/næringsorg.
<b>Tiltak på bedriftsnivå</b>	Bevisstgjøring og holdningsendring	Ledere/ansatte i bedrifter	Bedrifter/næringsorg.
	Bedring av arbeidsvilkår i næringen	Ledelse/fagforening	Bedrifter/fagforening/næringsorg.
<b>Tiltak innen næring politikk utdanning forvaltning</b>	Informasjonstiltak, for eksempel i forhold til jenter og fiskeri/havbruk	Jenter/kvinner/ offentligheten	Næringsorganisasjon
	Synliggjøre kvinner i næringen	Jenter/kvinner/ offentligheten	Næringsorganisasjon
	Samarbeidsprosjekter barnehage, skole og bedrifter	Skoler/barnehager/ bedrifter	Næringsorg./bedrifter/ skoler
	Elev/studentbedrifter innen marin sektor	Skoler	Næringsorg./bedrifter/ skoler
	Hospiteringsord. for lærere og rådgivere	Lærere og rådgivere	Næringsorg./bedrifter/ skoler
	Styrke opplæringskontorer, rekruttering til marin sektor	Opplæringskontor	Fylkeskomm./næringsorg./bedrifter
	Synliggjøring i planer	Forvaltning og politikere	Fiskeri- og kystdep./Fylkeskommunen
	Prioritering av kvinner ved konsesjonstildeling	Forvaltning og politikere	Fiskeri- og kystdepartementet

Oppsummeringen av tiltak er ikke uttømmende, og det foreligger også en rekke ulike andre forslag til tiltak som kan iverksettes for å øke kvinneandelen i oppdrettsnæringen, for eksempel i Handlingsplan for økt kvinneandel i marin sektor. Vi vil avslutningsvis oppsummere hva som kan være særlig aktuelle tiltak for Nordland fylkeskommune å rette oppmerksomhet mot, enten gjennom samarbeid med andre aktører, egne aktiviteter eller gjennom prioritering av virkemiddelbruk og midler som bidrar til andre aktørers innsats på området.

### 6.3.1 Nordland fylkeskommunes rolle

Offentlige myndighetene har en sentral rolle i arbeidet med økt likestilling på ulike områder. Det er derfor viktig at Nordland fylkeskommune setter fokus på kvinner i oppdrettsnæringen, og bidrar til oppmerksomhet rundt dette temaet. Dette kan gjøres ved at fylkeskommunen tar problemstillinger knyttet til økt kvinneandel i oppdrettsnæringen (og øvrige deler av marin sektor) inn i fylkesplaner og regionale utviklingsprogram, gjerne i form av konkrete

målsettinger og tiltak. Oppfølging og måling av resultatoppnåelse er viktig for at en skal lykkes med arbeidet.

Regionale utviklingsprogram legger også føringer for regionale virkemidler som forvaltes av Innovasjon Norge. Fylkeskommunen har fått utvidede oppgaver i forhold til forsknings- og utviklingsrelatert virksomhet, og har her en mulighet til å prioritere utviklingsaktiviteter som kan bidra til å øke andelen kvinner i oppdrettsnæringen. Det foregår i dag en rekke kvinnerettede aktiviteter i Nordland, både i regi av fylkeskommune, Innovasjon Norge og ut fra lokale initiativ. Det vil være naturlig å bygge videre på disse.

I arbeidet med bevisstgjøring og holdningsendring kan Nordland fylkeskommune ha en rolle som støttespiller for næringsorganisasjonene, for eksempel gjennom samarbeidsprosjekter. Et konkret tiltak kan være et samarbeidsprosjekt mellom Nordland fylkeskommune, FHL Nordland og andre aktuelle aktører, der man i samarbeid legger opp en strategi for å øke bevisstheten om betydningen av jevn kjønnsbalanse i næringen. Aktuelle tiltak er; foredrag på årsmøtet i FHL, å inngå nærmere samarbeid med et utvalg store eller mellomstore oppdrettsbedrifter der man gjennomfører et pilotprosjekt for bedre kjønnsbalansen i bedriften og sprer erfaringene til andre bedrifter i næringen.

Vi ser det også som viktig at fylkeskommunens kan jobbe langsiktig med å endre jenters og gutters utdannings- og yrkesvalg. På dette området foregår det allerede en del tiltak og prosjekter. Disse er det viktig å videreføre og spre til bedrifter, utdanningsinstitusjoner og lokalsamfunn.

I dag går hovedveien inn i næringen via utdanningssystemet, enten via videregående og lærlingplass eller via en høyskoleutdanning. Et første viktig skritt er derfor å få flere kvinner til å velge oppdrettsrelevant utdanning. Videregående utdanning innen fiske og fangst er en inngangsport til oppdrettsnæringen. Det er generelt liten søknad til denne linjen, og særlig er andelen jenter som søker, lav (FFK 2000, Handlingsplan for økt likestilling i marin sektor 2007). Tiltak for å øke andelen jenter som søker seg til denne linjen, vil være særlig viktig. Innen høyere utdanning er kvinneandelen allerede nokså høy, men med store variasjoner i kvinneandelen ved ulike studier (jfr. kapittel 4). Det har tidligere vært nevnt tiltakt som jenteleirer, samarbeidsprosjekter barnehager, skoler og oppdrettsbedrifter, elev- og studentbedrifter innen marin sektor, hospiteringsordninger for lærere og rådgivere, og å styrke opplæringskontorenes arbeid med å rekruttere til marin sektor. Dette er tiltak Nordland fylkeskommune kan ta tak i eller videreføre.

Det er også viktig å engasjere kvinner som allerede er i næringen med å synliggjøre mulighetene i næringen. Dette dreier seg om å synliggjøre kvinnene som er i næringen og gi unge jenter gode rollemodeller. Så lenge oppdrettsnæringen ikke framstår som et ”naturlig” yrkesvalg for kvinner vil synlige rollemodeller kunne bidra til at unge jenter blir oppmerksomme på oppdrettsnæringen.

Fylkeskommunen støtter per i dag også Jenteleirene. Det finnes også samarbeidsprosjekter mellom barnehage, skoler og oppdrettsbedrifter og erfaringene og denne typen tiltak kunne vært systematisert og spredt i næringen. En mulighet er et større prosjekt i samarbeid med FHL der hensikten er at alle oppdrettsbedrifter i Nordland ”adopterer” en skole i sitt nærmiljø.

Å bidra til at kvinner tilegner seg formell kompetanse er nødvendig, men ikke tilstrekkelig for å øke kvinneandelen i næringen. Siden andelen kvinner på universitets- og høyskolenivå er

forholdsviss høy, vil det allerede finnes en del kvinner med relevant utdanning, men som tydeligvis ikke kommer inn på produksjonssiden i oppdrettsnæringen. Dette gjør det nødvendig å se på tiltak som i sammenheng med utdanning kan lette kvinners adgang til oppdrettsnæringen.

Kvinner har i mindre grad enn menn jobberfaring fra oppdrettsnæringen. Samarbeid mellom næringen og utdanningsinstitusjoner om mulige tiltak som kan bidra til at kvinner får relevant praksis og et nettverk i næringen vil her kunne bidra i positiv retning. Her kan følgende tiltak være aktuelle: praksisplasser, elev- og studentoppgaver, utvekslingsordninger for studenter på mastergrads- og doktorgradsnivå, trainee stillinger i oppdrettsbedrifter, aktiv rekruttering av jenter.

Næringen selv og utdanningsinstitusjonene må her ha en sentral rolle. Slike tiltak kan også legges inn i regionalt utviklingsarbeid og prosjekter/ satsingsområder der fylkeskommunen er involvert, for eksempel i Virkemidler for regional innovasjon (VRI) eller som en del av Utviklingsprogram Nordland.

Når det gjelder tiltak for å for å bedre karrieremuligheter for kvinner i næringen, er det særlig to tiltak som peker seg ut som aktuelle for fylkeskommunen å involveres i enten direkte eller mer indirekte: Kompetansehevingstiltak og nettverkstiltak.

Det vil være viktig å videreføre ulike kompetansehevingstiltak, slik som fagopplæringskurs som fører fram til fagbrev og mer spesifikk tilbud som lederopplæring og kurs i styrearbeid. Veileder- eller mentorordninger er andre aktuelle tiltak. I denne typen tiltak vil fylkeskommunens rolle være mer indirekte gjennom føringer som kan legges i planer og virkemiddelbruk.

Å skape møteplasser for kvinner i næringen og å bidra til nettverksbygging, vil være tiltak som kan være positivt for kvinnene som allerede befinner seg i næringen. Her kan fylkeskommunen ha en direkte rolle ved å bidra i samarbeid med næringsorganisasjoner og kvinner i næringen til etablering av nettverk. Erfaringene fra nettverksarbeid tilsier at et eventuelt nettverk gjerne kan knyttes til lederopplæring for kvinner, og kan trolig med fordel utvides til også å gjelde kvinner i andre marine næringer. Det må imidlertid først gjøres et forarbeid med å finne ut hvorvidt kvinner i næringen vil prioritere et slikt nettverk.

## REFERANSER

Acker, J. (1990): Hierachies, Jobs, Bodies: A theory of gendered organizations. *Gender and Society*, 4(2): 139-158.

Almås, Reidar (1985): *Bygdesosiologi*. Det Norske Samlaget. Oslo.

Alsos, G. og Pettersen, L.T. (2001). *Ei flott næring for tøffe kvinnfolk! En utredning om kvinner rolle i oppdrettsnæringen*. NF-rapport nr. 1/01. Nordlandsforskning, Bodø

Alsos, G, Karlsen, A., Lindeløv, B., Pettersen, L. T., Sandersen, H. T. og Øines, T.(2003): *Havbruksnæringa fra et regionalt ståsted. Verdiskaping og utvikling i tilknytning til lakseoppdrett i Nordland*. NF-rapport nr. 7/03. Nordlandsforskning, Bodø.

Barret, F. J. (1996): The Organizational Construction of Hegemonic Masculinity: The case of the US Navy. *Gender, Work and Organization* vol.3, nr. 3, 1996.

Berge, D.M. og Bjarnar, O. (1998): *Norsk fiskeoppdretts regionale industrialisering. Strukturendring, ledelse og kompetanse i norsk havbruk på 1990-tallet*. Rapport nr. 9806. Møreforskning, Molde.

Berthinussen, R. (2001): *Kunnskap, kultur og kjønn i fiskerinæringen*. Senter for kvinne- og kjønnsforskning. NTNU

Bjørn, K. (1978): *Fiskehushold, økonomisk tilpasning og kvinnearbeid*. Hovedoppgave i sosiologi. Oslo.

Blackburn, R. M., Brown, J. Brooks, B. and Jarman, J. (2002): Explaining gender segregation. *British Journal of Sociology*, 53 (4): 513-536.

Borch, O. J. (1995): *Havbruk i Nordland. Næringens betydning og utviklingspotensiale*. NF-rapport 1/95. Nordlandsforskning. Bodø

Brandth, Berit (1993): "Kvinner er ikke lenger hva de var - kvinnebønder, teknologi og konstruksjon av kjønn" i Brandth, B. og Verstad, B. (red.): *Kvinneliv i landbruket*. Landbruksforlaget.

Brandth, B. (2001): *The Gender of Agriculture*. Rapport 8/01. Senter for bygdeforskning. Trondheim

Brandth, B. og Verstad, B. (red.)(1993): *Kvinneliv i landbruket*. Landbruksforlaget.

Bratrein, Håvard Dahl (1976): "Det tradisjonelle kjønnsrollemønster i Nord-Norge" i Bratrein, H. D. m.fl.: *Drivandes kvinnfolk*. Universitetsforlaget. Tromsø.

Ellingsæter, A.L. og Solheim, J. (red.): *Den usynlige hånd? Kjønnsmakt og moderne arbeidsliv*. Makt- og demokratiutredningen. Gyldendal Norsk Forlag AS. Oslo.

Elstad, Å. (1999): Arbeidsroller i nordnorske fiskarbondeshushald. I Gerrard, S. og Balsvik, R. R. (red.): *Globale kyster. Liv i endring – kjønn i spenning*. Kvinnforsk, Universitetet i Tromsø. 1/99. Tromsø

FFK (2000): *Hvordan fylle framtidens kompetansebehov i fiskeri- og havbruksnæringa? Handlingsplan for rekruttering til fiskerfag og akvakulturstudier*. Innstilling fra arbeidsgruppe utnevnt av Kirke- utdannings-, og forskningsdepartementet. Fiskerinæringens Felles Kompetansestyre. Tromsø.

Fiskeridirektoratet (2007): Nøkkeltall fra norsk havbruksnæring

Fletcher, D. E. (ed.) (2002): *Understanding the Small Family Business*. Routledge Studies in Small Business Routledge, London

Frangoudes, K. & Pascual-Fernández, J. J. (Eds.) (2005): Proceedings of the International Conference AKTEA; Women in Fisheries and Aquaculture: Lessons from the Past, Current Actions and Ambitions for the Future. Santiago de Compostela (Spain) 10th to 13th of November 2004. Asociación Canaria de Antropología La Laguna, Tenerife.

Fyhn, A. (1991): «Nordnorske bygdekvinne mellom gamle og nye næringer. Verdikonflikt og kompetansebehov»: I *Åtte perspektiver på bygdeutvikling*. NLVF-publikasjon 3/91.

Gerrard, Siri (red.) (1992): *Skårunge, skoleelev eller arbeidssøker?* Fiskeriforskning. Rapport 1992:1. Norges fiskerihøgskole. Tromsø.

Gerrard, S. (1983): Kvinner i Fiskeridistrikter; Fiskerinæringas 'Bakkemannskap'? In B. Hersoug (red.), *Kan Fiskerinæringa Styres?* Novus: Oslo.

Gerrard, S. (1995): When Women take the Lead: Changing Positions for Women's Activities, Roles and Knowledge in North Norwegian Fishing Communities. *Social Science Information*. SAGE 34 (4).

Grønbech, D. (1999): Kystkvinnen - som omsorgsbonde og ressursforvalter. I Gerrard, S. og Balsvik, R. R. (red.): *Globale kyster. Liv i endring – kjønn i spenning*. Kvinnforsk, Universitetet i Tromsø. 1/99. Tromsø

Hakim, C. (2000) *Work-lifestyle Choices in the 21st Century. Preference theory*. Oxford: Oxford University Press

Handlingsplan for økt kvinneandel i marin sektor 2007

Haugen, M. S. (1993): Odelsjenter – likestilte i loven, men hva med praksis? I Brandth, B. og Verstad, B. (red.): *Kvinneliv i landbruket*. Landbruksforlaget.

Holgensen, C. (2003): Rekrytering av foretagsledere. En studie i homosocialitet. EFI: Stockholm



Holm, P., Jentoft, S. Og Steene, B. (1990): Ledelse og organisasjon i norsk oppdrettsnæring. Resultater fra en spørreskjemaundersøkelse. I Holm, Jentoft og Steene: *Norsk oppdrettsnæring ved inngangen til 90-årene. Et prosjekt for kystkompetanseutvalget*. Vedlegg til handlingsplan. Norges Fiskerihøgskole, Universitetet i Tromsø.

Husmo, Marit (1994): "Kvinnelige fiskeindustriledere" i Otterstad, O. og Jentoft, S. (red.): *Leve kysten? Strandhogg i fiskeri-Norge*. Ad Notam Gyldendal. Oslo.

Husmo, Marit og Munk-Madsen, Eva (1994): "Kjønn som kvalifikasjon i fiskeindustrien" i Otterstad, O. og Jentoft, S. (red.): *Leve kysten? Strandhogg i fiskeri-Norge*. Ad Notam Gyldendal. Oslo.

Høydahl, E. (1998) "Tappingen av Nord-Norge". I *Samfunnsspeilet*, 1/98.

Iversen, A. og Mo, T. Opdahl (1999): Kampen om definisjonene – konstruksjoner av kvinnelighet i tradisjonell verkstedindustri. I *Kvinneforskning*. Nr. 3/99.

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

Jentoft, Svein og Wadel, Cato (red.) (1984): *I samme båt. Sysselsettingssystemer i fiskerinæringen*. Universitetsforlaget. Oslo.

Kjelstad, R. og Lyngstad, J. (1993): *Arbeid, lønn og likestilling*. Universitetsforlaget. Oslo.

Larsen, S. Saugestad (1980): "Omsorgsbonden - et tidsnyttingsperspektiv på yrkeskombinasjon, arbeidsdeling og sosial endring." *Tidsskrift for samfunnsforskning*. Bind 21, s. 283-296.

Leknessund, Irene, Fredheim, Randi og Gerhardsen, Gerhard Meidell (1980): *Samtaler med fiskerkvinner. En intervju-undersøkelse blant 103 fiskerhustruer om miljø, trivsel og økonomi*. Fiskeriøkonomiske skrifter, serie A, nr. 4. Fiskeriøkonomisk institutt. Norges Handelshøyskole,

Lie, M. (1992): Teknologi og kjønnsidentitet. Har datamaskinen kjønn? I Andenæs, A. et. al.: *Epler fra vår hage*. Skriftserie 4/92, Senter for kvinneforskning. Trondheim.

Likestillingsbarometeret 2005. Likestillingscenteret.

Ljunggren, E. Magnussen, T. og Pettersen, L. T. (2000): Bedriftsetablerere mellom hushold og marked. I *Fra bygd og fjord til kafebord*. Tapir forlag. Trondheim

Magnussen, T. (1995): *Fri for arbeid. Om unge vaksne i bygdesamfunn og deira handtering av undersysselsetting*. NF-rapport nr. 8/95. Nordlandsforskning. Bodø

Munk-Madsen, Eva (1995): Mors hjemmelavede fiskefrikadeller - Naturen i hverdagen. *Kvinder, Køn og Forskning* 2/95, s. 64-85.

Munk-Madsen, Eva (1996): *Wife the deckhand; Husband the skipper. Authority and dignity among fishing couples*. Paper presentert på dr. gradskurset "Globale ressurskriser - marginaliserte kvinner og menn? Norges fiskerihøgskole. Tromsø. 2-5. september, 1996.

Nordland fylkeskommune: Strategisk næringsplan for Nordland fylke 2000-2003

Nordland fylkeskommune: Pressemelding 27.7.2004

Nordland fylkeskommune: Fylkesplan for Nordland 2004-2007

Onsager, K (1987): Arbeid for alle? En analyse av delmarkeder og sysselsettingsproblemer i tre nordlandskommuner på 80-tallet, NF-rapport nr.9/87, Nordlandsforskning, Bodø

Paulgaard, Gry (1996): *Ungdom i tre kystsamfunn. Nye muligheter og tradisjonelle oppfatninger*. NORUT Samfunnsforskning rapport 01/96. Tromsø.

Petersen, T. (2002): Likestilling i arbeidslivet. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 43(4):443-478

Pettersen, L.T. (1997): "Hovedsaken er at kjerringa er i arbeid...". *Husholdsstrategier i fiskerikrisen*. Hovedoppgave i sosiologi, NTNU, Trondheim.

Pettersen, L. T: (2000): Household Adaptations and Gender Differences in Inshore Fishing Communities in Northern Norway. I Symes, D. (ed.) (2000): *Fisheries Dependent Regions*. Fishing News Books, Blackwell Science, London.

Pettersen, L. T.: *Kvinnepolitikk for Nordland – utfordringer, strategier og tiltak. Innspill til kvinnemelding for Nordland*. NF-arbeidsnotat nr. 1018/2003.

Pettersen, L.T., Alsos, G.A., Anvik, C.H., Gjertsen, A. og Ljunggren, E. (1999): *Bli det arbeidsplasser av dette da, jenter! Evaluering av kvinnesatsingen i distriktspolitikken*, Rapport 13/99, Nordlandsforskning, Bodø.

Røst, U. (1986): *Fiskeoppdrett - redningen for kyst-utkanten?* Ny kulturgeografisk serie, 16. Oslo. Geografisk Institutt.

Sandberg, A. (1983): Fiskeoppdrettsnæringen på Helgeland – rekruttering og lokale virkninger. NDH-rapport nr. 3. Bodø.

Sandnes, T. (2005). På vei mot det likestilte samfunn? *Samfunnsspeilet* nr. 4, 2005

Seierstad, S. (1991): Arbeidsmarkedskunnskap for distrikts-Norge. Teori og empiri fra Nord-Norge. Arbeidsforskningsinstituttet nr.6/91

Solheim, J. (2002): Kjønn, kompetanse og hegemonisk makt. I Ellingsæter, A.L. og Solheim, J. (red.): *Den usynlige hånd? Kjønnsmakt og moderne arbeidsliv*. Makt- og demokratiutredningen. Gyldendal Norsk Forlag AS. Oslo.

Spilling, O. (2000): Kjønn og foretaksledelse i norsk næringsliv – en statistisk oversikt. Utkast til kapittel i Berg, N. og Foss, L.: *Kjønnsperspektiver på entreprenørskap og foretaksutvikling*, kommende bok på Høyskoleforlaget.

Spjelkavik, Ø. (1992): *Havbruk og lokalsamfunn*. Rapport 5/92, AFI

Spjelkavik, Ø.(1996): Economic Development in Coastal Communities – the case of Fish Farmin in Herøy and the Western Isles, Resume Des, 1996. Paper AFI

SSB (1998): Arbeidsmarkedsstatistikk 1996-1997. Statistisk Sentralbyrå. Oslo-Kongsvinger.

Strand, H. (1999): Den globale oppdrettsnæring - muligheter også for kvinner? I Gerrard, S. og Balsvik, R. R. (red.): *Globale kyster. Liv i endring - kjønn i spenning*. Kvinnforsk, Universitetet i Tromsø.

Teigen, M. (2006): Det kjønnsdelte arbeidslivet. En kunnskapsoversikt. Oslo: Rapport 2006:2. Institutt for samfunnsforskning.

Vangsnes, K. (1988): *Kvinner i fiskerinæringen fra fangst til eksport*. Likestillingsrådet. Oslo.

Vikan, S. T. (2000): *Kvinner og menn i Norge 2000*. Statistisk sentralbyrå. Oslo/Kongsvinger

## **VEDLEGG 1: SPØRRESKJEMA**



















## VEDLEGG 2: TABELLER

**Tabell 1** Kvinners andel av sysselsettingen i oppdrettsnæringen (matfisk- og settefiskproduksjon) 2000-2006

	Totalt		Kvinner			
	Antall personer	1000 timeverk	Antall kvinner	Andel kvinner	1000 timeverk	Andel timeverk
<b>2000</b>	3 636	5 014	488	13,4 %	451	9,0 %
<b>2001</b>	3 673	5 032	475	12,9 %	475	9,4 %
<b>2002</b>	3 473	5 070	488	14,1 %	468	9,2 %
<b>2003</b>	3 293	4 609	460	14,0 %	388	8,4 %
<b>2004</b>	3 130	4 319	383	12,2 %	345	8,0 %
<b>2005</b>	3 054	4 296	385	12,6 %	361	8,4 %
<b>2006</b>	3 408	4 801	449	13,2 %	417	8,7 %

Kilde: Fiskeridirektoratet, andeler beregnet av Nordlandsforskning.

**Tabell 2** Kvinners andel av utførte timeverk i oppdrettsnæringen i perioden 2000-2004

	Øvrige fylker			Nordland fylke		
	1000 timeverk (tot.)	1000 timeverk (kvinner)	Andel timeverk (kvinner)	1000 timeverk (tot.)	1000 timeverk (kvinner)	Andel timeverk (kvinner)
<b>2000</b>	3 032	375	12,4 %	821	76	9,3 %
<b>2001</b>	4 173	387	9,3 %	859	88	10,3 %
<b>2002</b>	4 240	391	9,2 %	830	77	9,3 %
<b>2003</b>	3 798	304	8,0 %	811	84	10,4 %
<b>2004</b>	3 557	280	7,9 %	762	64	8,4 %
<b>2005</b>	3 579	303	8,5 %	717	58	8,1 %
<b>2006</b>	3 797	324	8,5 %	1 004	93	9,3 %

**Tabell 3** Andel kvinner sysselsatt i matfisk- og settefiskproduksjon 2000-2006

	Matfiskproduksjon			Settefiskproduksjon		
	Antall personer	Antall kvinner	Andel kvinner	Antall personer	Antall kvinner	Andel kvinner
<b>2000</b>	2 568	215	8,4 %	1 068	273	25,6 %
<b>2001</b>	2 631	218	8,3 %	1 042	257	24,7 %
<b>2002</b>	2 425	202	8,3 %	1 048	286	27,3 %
<b>2003</b>	2 317	210	9,1 %	976	250	25,6 %
<b>2004</b>	2 275	182	8,0 %	855	201	23,5 %
<b>2005</b>	2 181	172	7,9 %	873	213	24,4 %
<b>2006</b>	2 462	215	8,7 %	946	234	24,7 %

Kilde: Fiskeridirektoratet, andeler beregnet av Nordlandsforskning.

**Tabell 4 Andel kvinner i Nordland fylke sysselsatt i oppdrettsnæringen (matfisk- og settefiskproduksjon) 2000-2006**

	Matfiskproduksjon			Settefiskproduksjon		
	Antall personer	Antall kvinner	Andel kvinner	Antall personer	Antall kvinner	Andel kvinner
<b>2000</b>	457	41	9,0 %	112	26	23,2 %
<b>2001</b>	435	34	7,8 %	135	34	25,2 %
<b>2002</b>	391	33	8,4 %	160	39	24,4 %
<b>2003</b>	369	27	7,3 %	148	39	26,4 %
<b>2004</b>	386	33	8,6 %	124	30	24,2 %
<b>2005</b>	382	25	6,5 %	156	47	30,1 %
<b>2006</b>	545	51	9,4 %	153	42	27,5 %

Kilde: Fiskeridirektoratet, andeler beregnet av Nordlandsforskning.

**Tabell 5 Andel kvinner sysselsatt i matfisk- og settefiskproduksjon fordelt på Nordland fylke og resten av landet 2000-2006**

	Øvrige fylker			Nordland fylke		
	Antall personer	Antall kvinner	Andel kvinner	Antall personer	Antall kvinner	Andel kvinner
<b>2000</b>	3 067	421	13,7 %	569	67	11,8 %
<b>2001</b>	3 103	407	13,1 %	570	68	12,0 %
<b>2002</b>	2 922	416	14,2 %	551	72	13,1 %
<b>2003</b>	2 776	394	14,1 %	517	66	12,8 %
<b>2004</b>	2 620	320	12,2 %	510	63	12,4 %
<b>2005</b>	2 516	313	12,4 %	538	72	13,3 %
<b>2006</b>	2 710	356	13,1 %	698	93	13,3 %

Kilde: Fiskeridirektoratet, andeler beregnet av Nordlandsforskning.