

Hvorfor slutter kvinnene?

En kvalitativ studie av hvordan kvinnelige og mannlige
forretningsadvokater opplever egen yrkesvirksomhet



Per Joachim Norenberg
Masteroppgave i sosiologi
1. september 2006

Universitetet i Oslo
Det samfunnsvitenskapelige fakultet
Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi

Sammendrag

Denne oppgaven handler om hvordan kvinnelige og mannlige forretningsadvokater fremstiller sin opplevelse av den yrkesvirkeligheten de lever i. Advokatbransjen er en mannsdominert arena, og selv med tilnærmet jevn fordeling av kvinner og menn i fullmektigstillinger, er det få kvinner oppover i systemet. Faktum er at kvinner i mye større grad enn menn slutter i de store forretningsadvokatfirmaene. Kvinners kår i bransjen er et satsningsområde for advokatforeningen, samtidig som det er gjort lite for å frembringe kunnskap som kan indikere hvorfor situasjonen er som den er. Det er hva denne oppgaven tar sikte på å gjøre. Den er derfor en utpreget eksplorerende oppgave, og min intensjon å få frem forretningsadvokatenes egen opplevelse av sentrale aspekter ved yrket og gjennom det komme på sporet av prosesser og mekanismer som kan knyttes til spørsmålet om hvorfor kvinner slutter.

Analysen tar utgangspunkt i åtte intervjuer, hvorav fire er med kvinner og fire med menn. De besvarer spørsmål knyttet til sentrale aspekter ved sin yrkesvirkelighet, og i analysen sammenlignes disse presentasjonene for å avdekke kjønnete forhold. Analysen ga følgende hovedfunn:

Det eksisterer kjønns spesifikke stereotyper for begge kjønn, som de også identifiserer seg med. I sum kan disse to stereotypene leses slik; Kvinner er ansvarsbevisste, samvittighetsfulle, plikt oppfylgende, og forsiktige. Menn har selvtillit, tar sjanser, og forsaker lettere et liv utenfor jobben – kort sagt: de har ”baller”. Det virker som den mannsstereotypen har egenskaper som alle informantene mener er å foretrekke fremfor kvinnestereotypen. Mennene er for en stor del sitt eget ideal, noe vi ikke kan si om kvinnene. De fremholder mange maskuline væremåter som attråverdige.

Både kvinner og menn mente at det å få barn, og det å ha barn og familie er hovedgrunnen til at kvinner slutter i firmaene. Kvinnes verdiorientering presenteres til dels som grunnleggende forskjellig fra menns. De viser en mer systemkritisk og selvkritisk holdning, og formidler at kvinner generelt ikke har lyst til å jobbe like mye, samt at de er mindre opptatt av prestisjen jobben gir.

I forhold til inntjeningskrav og salærberegning presenterte kvinnene selvkritiske vurderinger og sosial samvittighet der mennene fremsto sikre på seg selv og mer saksfokuserte. Kvinnene fremstiller dette som en belastning.

Hovedforskjellen i kvinnenes og mennenes idealbilder er kvinnenes vektlegging av tilpasning via relasjoner og ivaretagelse av klienten, mot mennenes vektlegging av klar og tydelig tale, gutsing på klientens vegne og kommersiell løsningsorientering.

I forhold til kjønn og egnethet fremstår ikke firmaet som en kjønnsnøytral arena. De mannlige informantene fronter et maskulint ideal, samtidig som de signaliserer at den maskuline stilen fungerer bedre for en forretningsadvokat. De kvinnelige informantene har langt på vei adoptert det maskuline idealet, samtidig som de i ulike sammenhenger oppviser et bilde av seg selv som utilstrekkelige i forhold til det.

I forhold til partnerskapet fremholder de kvinnelige informantene at det er mennene som både vil mest, og som jobber mest rettet mot det. Samtidig viser de en frustrasjon i forhold til den maskuline fremgangsmåten. Aktiv synliggjøring fremstår som en maskulin aktivitet de registrerer, men som de ikke anser legitim. Kvinnene ønsker å bli sett for det de gjør, og bli forfremmet på det grunnlaget.

I tillegg til barn og familie handler denne asymmetrien hovedsakelig om tre forhold. For det første den maskuline dominansen og dens konsekvenser. For det andre hvilke virkemidler som er legitime for å oppnå partnerskapet. For det tredje konsekvensene det har i praksis, både for yrkesløpet generelt og i forhold til et partnerskap.

Forord

Proessen frem til innlevering av denne oppgaven har vært en lærerik affære, både faglig og menneskelig, og gitt meg en ny forståelse av begrepet ”selvstendig arbeid”. Det har vært ensomt, slitsomt, morsomt og disiplinerende – noen ganger samtidig, andre ganger hver for seg. Jeg har fått et lite innblikk i åtte forretningsadvokaters yrkesvirkelighet fordi de villig stilte opp i en meget hektisk hverdag, og for det takker jeg dem. Dessuten retter jeg en takk til min veileder Professor Lise Kjølørød ved Universitetet i Oslo, både for faglige råd og for viktig symbolsk tilstedeværelse.

I forlengelse av dette bør det huskes at ingen mann er en øy, og de menneskene som har vært i bane rundt meg mens oppgaven ble skrevet har merket sentrifugalkraften etter hvert som jeg har beveget meg. Derfor vil jeg rette en spesiell takk til min kone Helene for tilrettelegging av de rammene som har vært nødvendig for en studentforelder i voksen alder, og for at hun har holdt ut den tiden det har tatt. Jeg vil også takke mine egne foreldre for den støtten de alltid har oppvist, i alle sammenhenger.

Til slutt vil jeg selvfølgelig takke Georg og Iris for inspirasjon og avkobling, og selvfølgelig fordi dere er så fantastiske unger. Dere er mine, og jeg er deres.

Jeg er glad i dere alle.

Innholdsfortegnelse

Sammendrag	I
Forord	III
Innholdsfortegnelse	1
1) Innledning	3
1.1 Bakgrunn	3
1.2 Formålet med oppgaven – hovedspørsmål	5
1.3 Oppgavens oppbygning	6
2) Metode	7
2.1 Et kvalitativt studie	7
2.1.1 Hvorfor velge kvalitativt forskningsintervju?	7
2.1.2 Utfordringer knyttet til det kvalitative intervjuet	8
2.2 Fremgangsmåte ved innsamling av data	9
2.2.1 Valg av advokater	9
2.2.2 Utforming og bruk av intervjuguide	11
2.2.3 Nærhet og distanse i intervjusituasjonen	12
2.3 Analyseprosessen	13
2.3.1 Teksten og innsikten	13
2.3.2 Etikk, pålitelighet og gyldighet	14
2.4 Informantenes plass i oppgaven – presiseringer	15
2.5 Presentasjon av informantene	16
3) Teoretiske perspektiver og forklaringsmodeller	19
3.1 Individorienterte forklaringer	19
3.1.1 Rasjonelle valg	20
3.1.2 Kjønns sosialisering	21
3.2 Strukturorienterte forklaringsmodeller	23
3.3 Konstruksjonen av kjønn	24
3.3.1 Sosialt kjønn	25
3.3.2 "Doing gender"	26
3.3.3 Arbeidstilknytning, sosialt kjønn og maskulin dominans	26
3.3.4 Profesjon og kjønnsorden	28
3.4 Sammenfatning og bakteppe	28
4) Et spørsmål om tid	31
4.1 Om å få barn	31
4.2 Om å ha barn og familie	33
4.3 Verdier og sosialt liv	36
4.4 Sammenfattende diskusjon	39
5) Noe annet enn tid	42
5.1 Inntjeningskravet	42
5.2 Salærberegning	45
5.3 Klientrelasjonen	50
5.3.1 Klientene	50

5.3.2	<i>Klientgruppens hovedtrekk</i>	51
5.3.3	<i>Advokatene, klienten og faktum</i>	55
	- Den kritiske holdningen	56
	- Svarteperspill	59
	- Fokus på sak eller klient	61
	- Grenser	63
	- Om masing	66
5.4	Menn om den perfekte forretningsadvokaten.....	68
5.4.1	<i>Tilpasning og forståelse</i>	69
5.4.2	<i>Styring av klienten</i>	71
5.5	Kvinner om den perfekte advokaten	73
5.5.1	<i>Tilpasning og forståelse</i>	73
5.5.2	<i>Styring av klienten</i>	76
5.6	Sammenfatning av kapittel fem.....	78
6)	Kjønnsstereotyper og selvbilder	81
6.1	Hvilke egenskaper tilskriver de hverandre?	82
6.2	Menn om kvinner	82
6.3	Kvinner om kvinner	84
6.4	Kvinner om menn.....	87
6.5	Menn om menn.....	89
6.6	Sammenfatning.....	91
7)	Firma, egnethet og partnerskap	93
7.1	Er firmaet kjønnsnøytralt?.....	93
7.2	Partnerskap	96
7.3	Kvinner om partnerskap	98
7.3.1	<i>Hvem vil mest?</i>	98
7.3.2	<i>Når er man rede?</i>	100
7.3.3	<i>Ta eller få - hvem bør ta initiativet?</i>	103
7.4	Sammenfatning.....	105
8)	Så hvorfor slutter kvinner? En avrunding	107
8.1	De er mindre egnet enn menn	107
8.2	De er utsatt for utstøtingsmekanismer.....	107
8.2.1	<i>Den maskuline dominansen kommer til uttrykk</i>	108
8.2.2	<i>Er partnerskapet like tilgjengelig for kvinner?</i>	109
8.2.3	<i>Hegemoni og femininitet: slitsomt å være kvinnelig advokat?</i>	112
9)	Konklusjon	115
9.1	Frempek.....	116
9.2	Veien videre	117
	Litteraturhenvisninger:	118
	Vedlegg: Intervjuguide.....	120

1) Innledning

Det overordnede temaet for denne oppgaven er hvordan kvinnelige og mannlige forretningsadvokater opplever sentrale aspekter ved sin yrkesvirksomhet. Gjennom det empiriske materialet, som består av intervju med fire kvinner og fire menn, ønsker jeg å belyse likheter og forskjeller mellom dem som kan bidra til bedre forståelse av kjønnte prosesser. Forholdet mellom verdier og preferanser på den ene siden, og barn, familie og yrkesliv på den andre er sentralt i denne oppgaven. Likeledes kjønnsordnende prosesser og deres konsekvenser. I denne introduksjonen vil jeg først plassere temaet ved å sette det inn i en bredere samfunnsmessig sammenheng, for deretter å beskrive min problemstilling. Til slutt skal jeg presentere oppgavens oppbygning.

1.1 Bakgrunn

I følge Birkelund og Petersen (2003) har Norge et svært kjønnsdelt arbeidsmarked selv om vi i internasjonal sammenheng regnes for å være på likestillingstoppen. Det er systematiske forskjeller i menn og kvinners yrkestilknytning på de fleste områder, både når det gjelder yrkesvalg, yrkesløp og arbeidstid. Kvinner dominerer innen omsorgsykker, de jobber mer deltid og færre timer per uke, mens menn motsvarende dominerer innen tekniske yrker, jobber mindre deltid og flere timer per uke. Samtidig er seks av ti studenter på universitet og høyskoler jenter, og de har bedre karakterer i nitti prosent av fagene på videregående skole. Det kunne bety at kjønnsforskjellene ville bli mindre i fremtiden, men ser en på utdanningsvalg både på videregående, høyskoler og universiteter ser en at både kvinner og menn velger tradisjonelt. Kvinner velger ”typiske” kvinneyrker som lærer -, pedagogikk-, og helse – og sosial, mens menn er overrepresentert på mekaniske og tekniske fag¹.

Noen yrker fremstår derimot mer kjønnsnøytrale, og både jus og medisin har gått fra å være mannsdominert til å bli kjønnsblandet (Henhaug 2000). I løpet av de siste tiårene har rekrutteringen av kvinner til jusstudiet gitt som resultat en nærmest likefordeling av uteksaminerte kvinner og menn. Samtidig er det også slik at enkelte fagområder innen jussen

¹ <http://www.odin.dep.no/bld/norsk/tema/likestillingnytt/arbeidsliv/utdanning/bn.html>

fremstår med en ganske tydelig kjønnssegregering. Et hovedmønster er at kvinner i større grad enn menn jobber i det offentlige og i mindre advokatfirma, mens menn er i overtall i det private og i de større advokatfirmaene. I utgangspunktet var jeg derfor interessert i rekruttering, og spesielt hos de største forretningsadvokatfirmaene, fordi jeg antok at kjønnskjevheten var tydeligst her. Det viste seg ikke å stemme. Det vil si; det stemte ikke med hensyn til rekruttering. I advokatforeningens bransjeundersøkelse (Advokatforeningens hjemmeside) fremgår det at andelen menn er høyest blant partnere og eiere, og her er hele 87 % menn. På lavere nivå er fordelingen jevnere med en kvinneandel på 42 %. Dette kan leses som et tegn på at den mannlige dominansen er avtagende, som advokatforeningen gjør i undersøkelsen, men når det taes hensyn til at kjønnsblandingen blant fullmektigene har vært mer eller mindre stabil de siste åtte, ti årene er det kanskje ikke slik likevel. I firmaene jeg var i kontakt med fikk jeg vite at de mer eller mindre bevisst hadde rekruttert like mange kvinner og menn i mange år. Denne oppdagelsen forundret meg, samtidig som den også skapte noen spennende spørsmål fordi den tunge overvekten av menn lenger opp i organisasjonene ikke sto i forhold til den jevne rekrutteringen. Hvor var det blitt av alle kvinnene? Etter innledende grovundersøkelser viste det seg at kvinner følger karriereveien et stykke, og så slutter de. De velger noe annet.

Denne oppgaven handler derfor ikke om kvinners valg av spesialitet som sådan. Det interessante utgangspunktet er asymmetrien mellom kvinneandelene på de tre karrierenivåene i disse firmaene. Fordi kvinneandelene blant fullmektiger, faste advokater og partnere både er asymmetrisk og tilnærmet uforandret over lengre tid kan det forstås som tre ulike tilstander, eller faser, som eksisterer parallelt. Det er tilnærmet like mange kvinner som menn på bunnlinjen, mens det er tung mannsdominans blant partnerne på det øverste nivået. Hva skjer i ”midten”?

Det bringer meg over til oppgavens hovedspørsmål.

1.2 Formålet med oppgaven – hovedspørsmål

Denne oppgavens hovedanliggende er som nevnt å belyse hvordan kvinnelige og mannlige forretningsadvokater opplever og fortolker sin yrkessituasjon. Opplever for eksempel kvinnene miljøet som sitt eget? Opererer menn og kvinner med ulike ideal? Forholder de seg forskjellig til obligatoriske deler av yrket som for eksempel inntjeningskrav og klienter? Som det viser seg er det en gjennomgående forskjell mellom de mannlige og kvinnelige advokatene i måten de presenterer virkeligheten sin på, og denne forskjellen har sammenheng med det styrende spørsmålet for denne oppgaven:

Hvorfor slutter kvinner i de store forretningsadvokatfirmaene?

Mulige svar og forklaringer på dette kan enten legges *i* kvinnene selv, til forhold *utenfor* dem, eller begge deler. Er det for eksempel slik at de kvinnelige advokatene ikke har de rette *egenskapene* i forhold til yrkets ufravikelige krav og slutter av den grunn? Eller finnes det kjønnede *utstøtingsmekanismer* som gjør at kvinner ikke fortsetter? Oppgaven revolverer og konkluderer empirien i forhold til begge disse spørsmålene.

Selve hovedspørsmålet har et iboende komparativt element i den forstand at kvinners og menns forståelser og erfaringer blir sammenlignet. Jeg legger derfor vekt på å belyse kjønnede forhold ved yrkestilknytning, som også innebærer fokus på kjønnede prosesser i organisasjonene². Denne ansatsen springer ut av en sosialkonstruktivistisk tenkemåte der kjønn forstås som sosialt konstruert, altså som noe vi *gjør* i motsetning til noe vi *er* i biologisk forstand. I analysen er denne forståelsen gjennomgående, i den forstand at jeg forsøker å forstå informantenes presentasjoner som nettopp det, og ikke som noe de er. Det betyr også at deres forståelse av temaet må holdes atskilt fra forklaringer på hvorfor kjønnsdelingen dannes og opprettholdes, samtidig som det i sosialkonstruktivistisk forstand kan hjelpe dem i å omdefinere problemet og på den måten kanskje selv forandre mønsteret.

Hensikten med oppgaven er altså først og fremst å beskrive advokatenes egen forståelse av den yrkesvirkeligheten de lever i, for på den måten å komme på sporet av forhold som bidrar til at kvinner slutter mens menn blir. Sekundert vil jeg knytte dette an til forklaringsmodeller

² Inn her om de tre ulike fasene inkludert de to hypotesene.

som kan bidra til å sette utsagnene inn i en større sammenheng. Jeg har altså ingen ambisjon om å forklare kjønnskjevheter *mellom* juridiske spesialiteter som sådan, men heller foreta et kvalitativt dypdykk blant advokater i en juridisk spesialitet; forretningsjuss.

1.3 Oppgavens oppbygning

I det neste kapittelet skal jeg kort redegjøre for valget av metode og deretter beskrive hvordan jeg gikk frem. Det innebærer for det første en argumentasjon for hvorfor den kvalitative tilnærmingen er å foretrekke, samt hvorfor jeg anser det kvalitative intervjuet best egnet som datainnsamlingsmetode. For det andre beskrives elementer i forhold til hvordan firmaene og de respektive advokatene i dette studiet ble valgt, og hvordan jeg opplevde intervjusituasjonen. Til slutt gis en beskrivelse av fortolkningsarbeidet av intervjuene der etiske aspekt står sentralt, samt en presisering av informantenes plass i denne oppgaven.

I kapittel to presenter jeg oppgavens teoretiske bakteppe. Her beskrives og diskuteres relevante teorier og forklaringsmodeller i forhold til kvinners yrkestilknytning, og til kjønnsbalansen i arbeidsmarkedet. Drøftingen tar for seg både individ – og strukturorienterte forklaringsmodeller, samtidig som jeg knytter det særlig an til en sosialkonstruktivistisk tenkemåte.

Kapittel 4,5, 6 og 7 utgjør analysen av intervjumaterialet, og er oppgavens hoveddel. Kapittel 4 belyser informantenes uttalte årsaker til den skjeve kjønnsbalansen, og disse knyttes opp mot teorikapittelet i en avsluttende sammenfatning. Kapitlene 5, 6 og 7 belyser likheter og forskjeller i kjønnes forhold til sentrale aspekt ved forretningsadvokatyret, og indikasjonene fra disse kapitlene diskuteres i kapittel 8.

Oppgaven rundes av med en sammenfatning, og en avsluttende kommentar.

2) Metode

2.1 Et kvalitativt studie

Mitt forehavende i denne oppgaven er å beskrive hvordan advokatenes selv *fortolker* visse situasjoner, og med det få en følelse av hva slags virkelighet de mener seg underlagt. Håpet er at denne nye innsikten kan gi mening til oppgavens hovedspørsmål³. Fordi denne ansatsen vektlegger prosesser og mening (Thagaard 1998: 16), samtidig som metoden gir høy grad av forskningsmessig fleksibilitet (Repstad 1993: 12), anser jeg en kvalitativ tilnærming best egnet.

2.1.1 Hvorfor velge kvalitativt forskningsintervju?

Et kvalitativt materiale kan ”bestå av feltnotater, dagbøker, kasusbeskrivelser, biografiske notater, brev eller samtaleopptak” (H. Holter og R. Kalleberg, 1998: 17). Av disse alternativene fremsto samtaleopptak, eller intervju, som det beste alternativet i forhold til mitt forehavende. Intervjuet som metode ga meg til en viss grad anledning til å komme ”under huden” på forretningsadvokatene, fordi jeg bedre kunne få innblikk i informantenes ”meningsrammer og opplevelser av begivenheter og handlinger” (H. Holter og R. Kalleberg, 1996: 16). En slik form for samtale er altså spesielt egnet hvis man søker å forstå hvordan enkeltmennesker opplever sin livssituasjon, og hvordan de forstår sine erfaringer (Thagaard 1998: 12). Den var altså spesielt egnet for meg.

Mine intervjuer slik de forløp ga meg muligheten til å følge det jeg i øyeblikket mente var interessant, eller lovende. Jeg fikk altså gått i dybden med informantene, samtidig som tilløp til misforståelser (som det var en del av) kunne ryddes opp i. I tillegg til den kommunikative verbale delen av intervjuet erfarte jeg at informantenes kroppsspråk også ga verdifullt materiale til analysen. De skapte et visuelt avtrykk i min hukommelse, noen dog mer enn andre, som alltid fulgte med i fortolkningsarbeidet av teksten. Ansikt til ansikt – relasjonen ga

³ Hvorfor slutter kvinner?

meg også muligheten til å fange opp nyanser av betydning, som pauser, tonefall og ordvalg. Spesielt sistnevnte viste seg å være en faktor av betydning.

Intervjumetodens spesielle egnethet til å belyse enkeltmenneskers opplevelser av egen livssituasjon, og deres erfaringsforståelser, kan rimeligvis også lede til at informantenes meninger får vel stor plass, og på den måten bidra til at betydningsfulle sosiale og materielle strukturer⁴ blir oversett. Det er et viktig poeng jeg bærer med meg gjennom hele analysen. Samtidig er det slik at jeg ikke søker å finne ut hvordan de ”objektivt” sett *gjør* ting. Det er nettopp informantenes ”indre liv”, deres opplevde forhold til viktige aspekt ved yrkesgjerningen, jeg søker å få en anelse av. I forhold til størrelser som motivasjon, preferanser, verdier, og ambisjoner bør derfor informantenes subjektivitet ikke ha all, men en fremtredende plass.

Av ovennevnte grunner ble heller ikke observasjon eller spørreskjema valgt som metode. Observasjon gir ikke gode svar på hva informantene tenker, og et spørreskjema har altfor fikserte spørsmål som ikke tillater meg å gå i dybden.

2.1.2 Utfordringer knyttet til det kvalitative intervjuet

Ulike problemer i forhold til fravær av anonymitet er en utfordring ved bruk av intervju som metode. Informanter kan tenkes å forskjønne det de sier ved å utelate forhold som kan være belastende for dem selv, og da spesielt når temaet er personlig. Det er en rimelig antakelse at folk flest ønsker å fremstå best mulig. Dette var en utfordring også i mine intervjuer, selv om de temaene vi snakket om ikke kan karakteriseres som spesielt personlige. Samtidig ga innsikten meg et positivt resultat i forhold til analysen, fordi ”best mulig” i denne sammenhengen i stor grad var å forstå som ”best mulig forretningsadvokat”. Slik sett ble det bildet de orienterte sin fremtreden etter en verdifull del av analysen. I forhold til graden av ærlighet og åpenhet erfarte jeg ingen påfallende situasjoner.

⁴ Samtidig er strukturene vel en viktig del av enhver informants (inter)subjektivitet, og vil på den måten alltid være med. Et annet moment er at tidligere studier og forståelser kan/bør supplere informantenes fortolkninger, og det gjøres i denne oppgaven.

Informantenes særegenhet er også relevant. Jeg opplevde dem generelt som meget verbale, med raske refleksjoner, og med en stringent fornuft i forhold til ethvert tema. De fremsto godt vant med møtevirksomhet, vant til å ha ordet, og vant til å definere eller omdefinere dialogens rammer. Mine forberedelser i forkant, med tanke på å skape en trygg atmosfære informantene kunne trives i, forekom meg en anelse hjelpeløse så snart jeg var i gang. Jeg burde heller trygget meg selv.

2.2 Fremgangsmåte ved innsamling av data

2.2.1 Valg av advokater

I utgangspunktet gjorde jeg ti intervjuer hvorav fem menn og fem kvinner. Av grunner jeg kommer tilbake til er to trukket, og jeg står derfor igjen med åtte intervjuer på mellom en og en halv til to timer per stykk, hvorav fire med kvinner og fire med menn⁵. Beslutningen om antall intervjuer ble gjort hovedsakelig ut ifra to forhold; tiden jeg hadde til rådighet og hva jeg ønsket å belyse. Førstnevnte begrenset automatisk antallet oppad, mens sistnevnte begrenset antallet begge veier. Sammenholdt med det å komme til et ”metningspunkt” i forhold til analyseprosessen, viste det seg at åtte intervjuer ikke var for få eller for mange⁶. De to som falt fra utgjorde antagelig ingen vesentlig forskjell.

Som en følge av hovedspørsmålet mitt er det naturlige komparative elementet kjønn⁷, og derfor valgte jeg fire kvinner og fire menn. Ved å sammenholde de kvinnelige og mannlige advokatenes uttalelser håpet jeg å kunne oppnå gode analyser som kan indikere mulige svar på hovedspørsmålet, samtidig som en slik komparativ øvelse også har en tendens til å skjerpe både iaktakelse og evnen til fortolkning (Repstad 1993: 248).

Ideen var å få en mest mulig homogen gruppe hva angår sosial bakgrunn⁹, utdanning, karriereløp og yrkesmessige rammebetingelser. Derfor søkte jeg i utgangspunktet informanter i fem av landets største forretningsadvokatfirmaer. De formelle ansettelseskriteriene i disse er

⁵ De presenteres kort sist i kapittelet.

⁶ For mange intervjuer kan gjøre analysen overfladisk (Repstad 1993:17).

⁷ For begrepsavklaring, se kapittel tre, teori.

⁸ Repstad tar utgangspunkt i ulike miljøer, noe mann og kvinne kan sees som representanter for.

⁹ Juss er det studie med høyest grad av sosial reproduksjon i Norge. Se Marianne N. Hansens artikkel

ganske like, de virker i samme samfunnssegment, og det bidrar til å sikre at det formelle nivået i stor grad er det samme for alle. Informantene var dermed blant de med best karakterer i sine kull, de har ganske lik sosial bakgrunn¹⁰, cirka samme fartstid, og de er i stor grad underlagt den samme yrkesvirkeligheten. Tanken var at disse likhetene skal gjøre det lettere å komme på sporet av hvilke prosesser og mekanismer som kan være med på å forklare hvorfor kvinner slutter og menn blir.

Planen om å intervjuer to advokater, en kvinne og en mann, i hver av de fem største firmaene falt i fisk for det første på grunn av tilgjengelighet, og dernest tid. Et av firmaene ville absolutt ikke delta, og begrunnet det med at de var lukket for utenforstående. Et annet av de fem store besvarte ingen(!) av ca. 15 henvendelser, og da ga jeg dem opp. Derimot møtte jeg interesse, til dels stor i denne sammenhengen, fra de tre andre. Der sørget henholdsvis en partner i det ene, og administrerende direktør i de to andre for adgang og avtaler. Forretningsadvokater på dette nivået har mye å gjøre, og tid ble derfor et problem. Avtaler ble ofte forskjøvet, og jeg brukte for eksempel nesten et år på gjennomføring av to av intervjuene. Til gjengjeld ble de gode.

Et forhold av betydning er hvilke advokater jeg fikk tilgang til. Det kan tenkes at kontakten(e) i firmaen(e) hadde et markedsføringsbehov og derfor plukket ut spesielt positive informanter, men med tanke på hvordan intervjuene forløp anser jeg det lite trolig. Samtidig la mine kriterier til kjønn og fartstid begrensninger for hvor mange potensielle informanter det faktisk fantes i hvert firma. Det er et metodisk poeng i denne oppgaven at de bør ha et noenlunde likt forhold til partnerskapet, og det begrenset mulige årganger. Dessuten fikk jeg navnene på *mulige* informanter fra kontaktene, og stod selv for henvendelsene. Av tre mulige informanter fikk jeg like ofte intervjuet nummer tre som nummer en, og disse forholdene sannsynliggjør et mer tilfeldig utvalg i forhold til mine kontaktpersoner.

Det at jeg fikk fremstå selvstendig med min ”forsker fra Universitetet” – status kan ha vært en fordel i forhold til hva som ble sagt i intervjuene. Jeg presiserte at jeg stod helt på utsiden av alle forhold i firmaene, noe som kan ha bidratt til en åpnere og ærligere dialog. Jeg finner det ikke sannsynlig at intervjuene ville forløpt på samme måten hvis informantene hadde sett meg som partnernes utsendte.

¹⁰ Om ikke alltid lik materiell historie, så desto likere kulturell og akademisk ballast.

2.2.2 *Utforming og bruk av intervjuguide*

Hele min daværende forståelse av feltet og problemstillingen var styrende for utformingen av den første intervjuguiden. Den var strukturert, og designet for å få detaljert informasjon om en rekke ulike elementer. Etter det første intervjuet, pilotintervjuet, ble både forståelsen av feltet, problemstillingen og intervjuguiden til dels forkastet, til fordel for en åpnere innstilling og et mindre strukturert intervjuoppsett. Den første planen for hvordan jeg skulle gjennomføre og styre samtalen viste seg å legge altfor sterke føringer på informanten, slik at det som kunne vært verdifulle retningsskift ble kuttet av, og informanten på den måten ”tvunget” gjennom samtalen. På den måten var det jeg som definerte hva som var viktig og interessant, og slik sperret for informantens egne kjepphester. Jeg fikk altså en ny forståelse av feltet, som resulterte i en annen sammensetning av temaer i den nye intervjuguiden (vedlegg 1).

Tanken bak det nye oppsettet var hovedsakelig å skille mellom generelle og konkrete spørsmålsstillinger. For å øke sannsynligheten for et fruktbart analysemateriale ble Del en av guiden orientert mot deres generelle idealer i forhold til klientrelasjonen, mens Del to ble orientert mot informantenes konkrete erfaringer. Målet var altså at Del en skulle forsøke å samle generelle normative forståelser, som i analysearbeidet kunne kontrasteres mot det de fortalte om sine konkrete erfaringer. På den måten ble det, som det viste seg, enklere for meg i den senere analyseprosessen.

Kjønn som tema utgjør ingen stor del av intervjuguiden, og det var heller ikke meningen. Jeg ønsket i stedet å sammenligne de kvinnelige og mannlige informantenes forståelser og holdninger til ulike deler av yrkesvirkeligheten, for på den måten å finne mekanismer eller prosesser som står til oppgavens hovedspørsmål. Den største delen av letingen foregår derved i det ”skjulte”. Et større fokus på kjønn som tema kunne kanskje fått frem stereotypier i sterkere grad, men de belyses godt nok¹¹.

Det bør også poengteres at intervjuguiden ikke ble fulgt slavisk. Jeg fulgte alltid hovedlinjene ved å gjøre unna den generelle delen før den konkrete, men ellers forlør intervjuene som samtaler der guiden fungerte som påminner om hvilke tema som eventuelt var glemt.

¹¹ Se kapittel seks om ”kjønnsstereotypier”

2.2.3 Nærhet og distanse i intervjusituasjonen

Relasjonen mellom meg som forsker og den jeg intervjuer kan virke uheldig inn på forskningsproduksjonen. Jeg kan ikke klare meg uten informantens samarbeid og forståelser, samtidig som jeg ikke skal "overta" dem helt. For stor nærhet kan bidra til at jeg overidentifiserer meg med informantens holdninger og verdier, mens for lang distanse kan medvirke til at informantenes synspunkter forblir usette eller misforståtte. En utfordring er derfor å kunne skifte mellom tilstrekkelig nærhet og tilstrekkelig distanse (H.Holter., R.Kalleberg, 1998: 45).

Etter intervjuene forekom det meg ganske klart at jeg hadde følt større nærhet til de mannlige informantene, og større distanse til de kvinnelige. Gitt den relativt store forskjellen det var i talemåte og kroppsspråk mellom disse var jeg nok mer "hjemme" i rom med mennene enn med kvinnene. Det kan ha innvirket på samtalene i den grad jeg tok mer for gitt¹² fra gutta enn fra jentene. Det er mulig min fordomsstyrte kjønnslikhet med halvparten, og kjønnsforskjellen med de andre fire, svekket eller forsterket mulig verdifulle samtaleretninger. Min maskulinitet bidro nok derfor til at jeg følte mennenes utspill som mer "naturlige" enn kvinnenes, og derfor lot mer passere uten oppfølging sammen med dem, mens tilsvarende ble bemerket og utdypet sammen med kvinnene. Samtidig ble den erkjennelsen bakgrunn for et verdifullt verktøy i tekstanalysen, fordi nyanser i kontrastene ble enklere å se.

Det erotiske, eller fraværet av det erotiske, kan også være en faktor som påvirket samtalene. Blant gutta kan fraværet ha bidratt til en avslappet åpenhet, mens blant kvinnene kan en tilstedeværelse medvirket til en spenning som begrenset åpenheten¹³. I disse sammenhengene er jeg en del av analyse materialet i kraft av at jeg er mann.

Et teknisk forhold av betydning var valg av sted for intervjuet. Karin Widerberg mener det bør foregå på arbeidsplassen fordi det gir et bedre helhetsinntrykk (Widerberg 2001: 94), og det var også min erfaring. Den blandingen av tradisjoner, sterk økonomi, dyktighet og

¹² For stor nærhet kan få liknende konsekvens som distanse. For eksempel kan min kjønnslikhet skape overvurdert enighet og tilskrivning av meninger som ikke er i informantens, men i min forventning.

¹³ Åpenhet innebærer ikke nødvendigvis ordrikhet, og omvendt. Kvinnene brukte flere ord og reflekterte mer over egne svar enn mennene.

effektivitet som kom til uttrykk gjennom kunsten, tidsskriftene¹⁴, flatskjerm – tv, skinnmøblene og lignende remedier, er en type nærhet som har hatt betydning for analysen.

Samlet sett var intervjuerelasjonene givende. Alle viste interesse og et reflektert forhold til temaene, og ingen spørsmål ble møtt som for vanskelige. De var som nevnt meget verbale, samtidig som jeg følte meg respektert både som person og for mitt forehavende.

2.3 Analyseprosessen

2.3.1 Teksten og innsikten

Jeg har sikkert lest intervjuutskriftene tyve ganger, og stadig funnet noe nytt. Den første gangen leste jeg nøye i gjennom hvert intervju, og noterte sammenfatninger av hvordan hver enkelt forholdt seg til de ulike temaene. Målet for de neste gjennomlesningene var å etablere en forståelse av sammenhenger mellom det ideelle og det konkrete¹⁵. I denne prosessen forandret de analytiske kategoriene seg stadig, og jeg fikk mer og ny innsikt. Målet for de resterende gjennomlesningene var for det første å se på forskjeller og likheter mellom kvinner og menn, og for det andre å finne en følelse av ”metning” i forhold til materialet. Jeg opplevde etter hvert en følelse av å ha etablert tilstrekkelige relasjoner mellom spørsmålene som ble reist, og den etter hvert sementerte forståelsen intervjuene gav. Samtidig bør det sies at et metningspunkt som sådan er vanskelig å nå innenfor de rammene en masteroppgave gir, fordi det medfører få informanter og begrenset tid. Jeg mener allikevel at den empiriske beskrivelsen har blitt grundig, rettferdig og beskrivende.

Denne måten å analysere teksten på er temaorientert, og hensikten er å etablere en dypere forståelse av noe fremfor en grunnere forståelse av alt. Hovedinnvendingen mot denne fremgangsmåten er at den ikke opprettholder et helhetlig perspektiv, fordi utsagn rives løs fra sammenhengen. Derfor bør alle utsagn vurderes mot intervjuet som helhet (Thagaard 1998:

¹⁴ Tidsskrift som Sotheby’s auctions, Modern Art, Riva (Dyre båter), Dagens næringsliv, Financial Times, og lignende.

¹⁵ Del en og to i intervjuguiden, vedlegg en.

149 – 163). Denne anbefalingen har jeg forsøkt å følge etter beste evne for samlet sett å fange informantenes forståelser av viktige aspekter, slik at de fremstår både sannferdige og sosiologisk interessante.

2.3.2 Etikk, pålitelighet og gyldighet

De etiske vurderingene jeg har foretatt går hovedsakelig i to retninger. For det første i forhold til informantene, og for det andre i forhold til oppgavens grad av pålitelighet og gyldighet.

I forhold til informantene har to hensyn vært styrende; anonymisering og fortolkningspresisjon. Det har vært viktig for meg å gjøre det umulig å gjenkjenne noen av informantene, både fordi det er et løfte fra meg til dem, og for å unngå uheldige konsekvenser på deres vegne. Av den grunn er markører omskrevet slik at informantene beholder karakteren samtidig som de forblir anonyme¹⁶.

Hensynet til informanten innebærer også et ansvar for presisjon i fortolkningen. Det betyr både en streben etter å utvikle sannferdige tolkninger som informantene vil kjenne igjen når de leser dem, samt å ikke presentere fremstillinger de vil oppfatte som krenkende (Thagaard 1998: 103). Samtidig er det slik at de ikke nødvendigvis vil være enige med meg i de fortolkninger som er foretatt, og det er derfor viktig å presisere at syntetiseringen og fortolkningen av intervjuene er mitt ansvar.

Disse forholdene henger sammen med oppgavens grad av pålitelighet og gyldighet. Hvis informantene kjenner seg igjen i fremstillingen indikerer det at fortolkningene er mer pålitelige enn hvis det ikke var tilfelle. Samtidig er påliteligheten og gyldigheten, og derved troverdigheten, med i hele forskningsprosessen (Holter & Kalleberg 1998:23). Det innebærer for min del å kunne vise erkjennelsene som fører frem til resultatene, og at resultatene er interessante.

¹⁶ Ikke slik at to barn blir ingen, men antallet kan være forandret.

2.4 Informantenes plass i oppgaven – presiseringer

Det er et bevisst poeng at jeg bruker såpass mye plass på beskrivelser av informantenes forståelser, slik at leseren lettere skal kunne føle seg under huden på dem. Samtidig vil jeg imøtegå eventuelle innsigelser om at jeg i for liten grad differensierer mellom hver enkelt informant, eller sagt på en annen måte; at jeg ikke i tilstrekkelig grad gjør det mulig for leseren å bli kjent med hver og en informant individuelt. Årsaken til at jeg har valgt den ansatsen som foreligger er for det første informantene selv. De er en tilnærmet homogen gruppe hva angår sosial bakgrunn, utdanning, karakterer og fartstid i yrket. Det ville etter min mening bli mer forstyrrende enn opplysende med en mer detaljert presentasjon. For det andre er temaet styrende for ansatsen. Jeg skal belyse informantenes fortolkninger av sentrale aspekt ved advokatgjerningen, samtidig som kjønn er den styrende analytiske kategorien. Jeg skal bidra til å bedre kunne forstå hvorfor kvinner slutter som forretningsadvokater. Derfor er informantene først og fremst viktige i kraft av det kjønn de representerer, og oppfatningene de presenterer. Jeg vil for eksempel belyse hvordan Linnea opplever et gitt fenomen som den *kvinnelige* advokaten Linnea, og ikke først og fremst som advokaten Linnea. Jeg tror altså at likhetene informantene viser, kvinner med kvinner og menn med menn, og derved forskjellene, er viktigere enn en *mer* detaljert kjennskap til individuelle forskjeller. Poenget må være at leseren på best mulig måte skal få nok materiale til bedre å kunne ane tilstedeværelsen av kjønnsordnende prosesser og mekanismer som kan belyse hvorfor kvinner velger å slutte som forretningsadvokater.

Det bør også understrekes at jeg ikke har intervjuet de som faktisk har sluttet, men kun personer som fremdeles jobber der. Derfor kan innvendinger om at det er lite fruktbart å overføre erfaringer jeg har fått av de som jobber til en forståelse på vegne av de som har sluttet være berettiget¹⁷. Samtidig antar jeg at informantene ikke er vesensforskjellige fra de som har sluttet, men de har mye å si fordi de er midt i den virkeligheten jeg ønsker å høre deres fortolkninger av. Jeg forutsetter altså en intersubjektivitet av *stor nok* rekkevidde mellom informantene og de som har sluttet. Det ville vært en fare for at nyanser ville blitt vanskeligere å få tak i hvis jeg hadde intervjuet eks – forretningsadvokater isteden. De uttalte forklaringene, i kapittel fire, utgjør bare en mindre del av erfaringsmaterialet, og jeg tror og

¹⁷ De som slutter har skiftet preferanser i løpet av yrkesløpet. De ville opp, men har ombestemt seg. Dette er premisset for hele oppgaven.

mener at det rike tilfanget jeg har fått ville blitt langt fattigere hvis informantene ikke hadde stått midt oppi det.

Siden advokatenes forståelse av egen yrkesvirkelighet er kjernen i hva denne oppgaven skal belyse brukes sitater hyppig i analysedelen. Det er gjort slik for å vise hva fortolkningene springer ut av, og derved gi leseren mulighet til selv å gjøre seg opp en mening. Sitatene er skriftliggjort, noe som vil si at pauser og grammatikalsk uorden er fjernet som kompliment til informantene, samtidig som meningen er beholdt.

Til sist vil jeg presisere at hovedspørsmålet fokuserer på kvinner, og de får derfor noe mer plass i materialet enn mennene. En annen grunn er selvfølgelig at det er enkelte tema kun kvinner uttaler seg utfyllende om, og det er interessant i seg selv.

2.5 Presentasjon av informantene

I utgangspunktet gjorde jeg ti intervjuer hvorav fem med menn og fem med kvinner, men kun åtte av dem ligger til grunn for denne oppgaven. Det ene intervjuet, med en kvinne, forsvant etter to gale tastetrykk og var umulig å finne igjen. Selv med eksperthjelp. Det andre intervjuet, med en mann, ble trukket av private grunner.

Informantene jobber i tre av de fem største forretningsadvokatfirmaene i landet. Jeg velger å presentere dem med alder, erfaringsbakgrunn og sivilstatus slik at leseren kan knytte uttalelsene til informantenes erfaringsbakgrunn. Jeg mener det er av betydning hvorvidt informantene har barn eller ikke, og hvilken tilknytning og erfaring de har med offentlige virksomheter. Det er fordi informantene er underlagt noen tilsynelatende uavvendelige rammer for yrkesgjerningen, som for eksempel høyt arbeidspress, inntjeningskrav og profesjonelle klienter. Kunnskap om informantene har barn, eller om de har førstehånds kjennskap til hvordan det er å jobbe i offentlig virksomhet, bør derfor ledsage lesingen av analysen fordi uttalelsene og erfaringene deres antagelig henger sammen.

Med tre firmaer og åtte informanter blir fordelingen naturlig nok skjev. Det betyr at fire av informantene jobber i samme firma, hvorav to er kvinner og to er menn. De siste fire informantene er fordelt likt etter kjønn på de siste to firmaene.

Menn:

Åsleik, 31 år. fast advokat i A, vært dommerfullmektig, ugift, ingen barn.

Kåre, 35 år. fast advokat B, vært jurist i staten, gift, tre barn.

Thomas, 31 år. fast advokat C, vært i samme firma hele tide, ugift, ingen barn.

Stig, 37 år. fast advokat i B, vært både dommer og jurist i staten, gift, to barn.

Kvinner:

Vilma, 32 år. fast advokat i C, vært konsernadvokat, gift, to barn.

Linnea, 37 år. fast advokat i B, vært i samme firma hele tiden, gift, ingen barn.

Dordi, 35 år. fast advokat i B, vært dommerfullmektig, ugift, ingen barn.

Sølvi, 33 år. fast advokat i A, vært dommerfullmektig, ugift, ingen barn.

3) Teoretiske perspektiver og forklaringsmodeller

Det at kvinner slutter som forretningsadvokater før de blir partnere kan, som nevnt i innledningen, knyttes til forklaringer som enten vektlegger kvinners "annerledeshet" og derved deres egenskaper, eller forklaringer som vektlegger andre faktorer enn kvinnene selv. For dette kapitlets vedkommende betyr det å skille mellom forklaringsmodeller som vurderer kvinners egenskaper opp mot yrkets ufravikelige krav, og som derved eksplisitt eller implisitt påpeker at kvinner er mindre egnet, og forklaringer som vektlegger kjønnete prosesser med diskriminerende resultat. Hovedforskjellen mellom disse to forklaringstypene er med andre ord et fokus på årsaker forankret i kvinnene selv versus et fokus på prosesser og mekanismer som støter kvinner ut; der årsaken ikke er kjønnet i seg selv, men noe *utenfor*. Dette kapitlet følger denne tankegangen. Jeg skal først redegjøre kort for de vanligste perspektivene og forklaringsmodellene på dette feltet, og deretter redegjøre for sentrale begreper og mitt sosialkonstruktivistiske utgangspunkt.

Den eksisterende teorien og forklaringsmodellene som omhandler kjønnsdeling i forhold til kvinner og kvinners yrkestilknytning kan grovt sett deles i to leire; den individorienterte og den strukturorienterte. (Kvande og Rasmussen 1990, Gjerberg 2002). Den individorienterte består hovedsakelig av forklaringsmodeller som på noe ulike måter knytter seg til kvinners egenskaper. Den strukturorienterte gjør det samme, men åpner samtidig opp for forståelsen av kjønnete prosesser som på ulike måter virker diskriminerende.

3.1 Individorienterte forklaringer

Denne retningen legger vekt på kvinners sosialisering og egenskaper, og forklarer for eksempel kvinners karriere, eller mangel på en sådan, med manglende selvtillit og lave ambisjoner. Karrierevalg forstås her som individuelle, basert på den enkeltes preferanser og verdier. Asymmetrien mellom kvinner og menn med hensyn til karriere og yrkesvalg ansees på denne måten å springe ut av en grunnleggende forskjell mellom deres respektive preferanser og verdier. Dette perspektivet omfatter to ulike forståelser, der den ene kan knyttes til teori om rasjonelle valg, og den andre til sosialiseringsteori. Den førstnevnte

tillegger individet en langsiktig rasjonalitet, og forfekter at utdanningsvalg og karrierevalg blir tatt på bakgrunn av forventninger om fremtidige gevinster. Det innebærer en forståelse av at kvinner ikke er interessert i å investere så mye som menn i utdanning og karriere (Polachek 1976). At kvinnelige forretningsadvokater er underrepresentert kan i denne sammenhengen forklares med at kvinner har forventninger til hjem og familie som de ikke er sikre på kan kombineres med en intensiv karriere (Gjerberg og Hofoss 1998). Den andre retningen, sosialiseringsteori, forklarer kjønnssegregering som en konsekvens av kjønns sosialiseringen. Det innebærer en forståelse av at kjønns spesifikke verdier, preferanser og egenskaper dannes gjennom interaksjonen i oppveksten, og at disse igjen bidrar til den asymmetriske yrkestilknytningen. Jeg skal redegjøre nærmere for disse to forklaringsmodellene, og deretter redegjøre for det strukturorienterte ståstedet.

3.1.1 Rasjonelle valg

Forutsetningen for det rasjonelle valget er kunnskapen om hva som gir mest igjen ut ifra de preferansene man har. I denne sammenhengen foretar man altså yrkesmessige prioriteringer ut ifra hva som gir størst mulig gevinst, og hva som ansees som gevinst er igjen en individuell bedømming i forhold til preferansene hver enkelt innehar.

Det å slutte som forretningsadvokat kan ansees å være et rasjonelt valg. Rådende prioriteringer vurderes fortløpende, og hvis det er slik at en kvinne regner med å få et lengre avbrekk i karrieren på grunn av barn, så er det ikke sikkert at hun er like interessert som en mann i å bruke tid og ressurser på det. Når vi samtidig ser at det fremstilles negativt for advokatkarrieren å være lenge borte, kan valget kvinnene allikevel tar sees som et rasjonelt valg i forhold til et ønske om å kombinere karriere og familie. I tråd med dette vil det også være rasjonelt for en kvinnelig forretningsadvokat å jobbe redusert i staten heller enn i de store firmaene, fordi sistnevnte ikke tillater det.

En gjentatt kritikk av dette perspektivet er vektleggingen av individuelle valg og dermed fraværet av strukturelle begrensninger (Kvande Rasmussen 1990). Et fokus på rasjonelle valg bidrar til et konstatende forskningsopplegg, samtidig som det er lite forklaringsrom i forhold til endring og samspill mellom preferanser og muligheter. I en komparativ studie gjengitt i

Gjerberg (2002:78) viser Crompton og Harris (1989) at kvinner *skaper* sine yrkesliv i forhold til *mulighetene* de ser. Ved å sammenligne kvinner som er ansatt i bank og medisin i forskjellige land viser de en sammenheng mellom strukturelle forskjeller, og de valg kvinnene gjør for å tilpasse jobb og familie. Alle kvinnene ønsket, på tross av høy arbeidsorientering, å kombinere yrkeskarriere og familie. De mener det viser at en del kvinner vil prøve å få mest mulig ut av begge deler, uten å satse helt på verken det ene eller andre. Samtidig mener de å se at kvinners forhold til jobb og familie er komplisert, og at det skjer endringer i løpet av livet. Enten på grunn av endringer i familiesituasjonen, eller på grunn av strukturelle forandringer.

3.1.2 *Kjønns sosialisering*

Teorier som tar utgangspunkt i sosialisering legger vekt på den innflytelsen familie, skole og vennekrets utøver på det enkelte individ. De omhandler, i motsetning til teorier om rasjonelle valg, dannelse av holdninger, verdier og preferanser, og viser slik sett kontinuiteten i tradisjonelle mønstre gjennom denne overføringen fra primært foreldre til barn. Barna *lærer* i dette perspektivet hva det vil si å være kvinne eller mann, og denne lærdommen internaliseres og avleirer emosjonell forankring. Slik sett vil da valg av yrke ha sammenheng med de tradisjonelle kjønnsrollene som forteller hvilke egenskaper kvinner og menn besitter, og blir derved en pekepinn om hva de eger seg til. Den klassiske forestillingen om at menn handler mens kvinner føler er et eksempel på en retningsgivende stereotypi i forhold til yrkesvalg (Gjerberg 2002:72). I forhold til forretningsadvokater kan man i tråd med dette tenke seg at det er langt flere menn enn kvinner som lar seg rekruttere, fordi kvinner velger andre spesialiseringer som for eksempel arv og familierett, som er mer i tråd med de spesielle egenskapene de har ervervet gjennom sosialiseringen. Ser vi på rekrutteringen til de fem største forretningsadvokatfirmaene de siste ti årene er ikke dette tilfellet. Der har det vært en nesten optimal kjønnsblanding hva angår nyansettelse. Derimot kan man tenke seg at sosialisering spiller en viktig rolle i forhold til hvorfor det er kvinnene som slutter. Hvis kvinner har etablert en sterkere binding til barn, og ivaretagelse av familien, er det forståelig at de velger bort en arbeidskrevende forretningsadvokattilværelse på grunn av barn. Dette underbygges av Davidsons (1979) studie av kvinnelige leger, som oppgir hensynet til familien som viktigste grunn for valg av spesialitet.

Nancy Chodorows (1978) psykoanalytiske teorier er en bidragsyter til forestillingen om kvinner som mer følsomme og dyktigere i følelsesmessige relasjoner enn menn (Gjerberg 2002:73). Hun vektlegger at jenter utvikler sin kjønnsidentitet gjennom nærhet, mens gutter utvikler sin gjennom distanse og forskjellighet. Jenter etablerer altså behov og evne til å mestre nære relasjoner. I forhold til voksne i arbeidslivet bygger Sørensen (1982) videre på Chodorows antakelser, og etablerer i sine studier det hun kaller *begrenset teknisk rasjonalitet* og *ansvarsrasjonalitet*. Den tekniske rasjonaliteten er preget av effektivitet og produktivitet, mens ansvarsrasjonaliteten betoner individers behov og velvære. Det var mennene som i størst grad var bærere av den tekniske rasjonaliteten, mens kvinnene på sin side i større grad enn mennene tok avgjørelser basert på konkrete relasjoner. Hun påpeker at kvinner og menn deler verdier som omsorg for familie og barn, men at kvinner i større grad faktisk *omsetter det i handling*.

Kvande & Rasmussen (1990) etablerer det de kaller "kritisk potensiale", som springer ut av forskjellen mellom menn og kvinners verdiorienteringer. De hevder at kvinner ikke vektlegger prestasjoner i like stor grad som menn, fordi de har verdier som går i andre retninger enn bare karriere. Samtidig forholder de seg mindre instrumentelt til jobben enn det mennene gjør, og dette kan være med på å forklare hvorfor det er kvinnene som slutter. Den rådende defineringen informantene har av yrkesinnholdet tenderer mot det instrumentelle, og kombineres det med den prestisjen tittelen "forretningsadvokat" er bærer av, i forhold til for eksempel "jurist" eller "advokat", fremstår gjerningen i denne sammenhengen mer attråverdig for menn enn for kvinner.

I følge Elisabeth Gjerberg er det uklart hvilke betydning rollemodeller har for kvinner valg. Hun påpeker at rollemodeller er en kilde til identifisering, og at fravær av rollemodeller av eget kjønn er et "utsagn om hva det ikke er mulig å bli" (Gjerberg, 2002:75). På dette grunnlaget kan man tenke seg at mangelen på, eller få kvinnelige partnere kan gi et signal om at det er vanskelig å etablere seg uten at prisen er for høy. Det vil bety at det de kvinnelige forretningsadvokatene ser av muligheter påvirker deres egne ønsker, eller for mine kvinnelige informanter, endrer dem.

Teorier om kjønns spesifikk sosialisering legger til grunn at individers valg er verdistyrt, samtidig som det forutsettes betydelig konsistens og varighet i det enkelte individ. Det kan

derfor reises kritikk av perspektivet for ikke å ta tilstrekkelig hensyn til at preferanser og verdier kan endres. Samtidig er det en utbredt erkjennelse at sosialisering også fortsetter gjennom både utdanning og yrkesliv (Gjerberg 2002), og at de mulighetene og sanksjonene vi møter gjennom jobben påvirker de yrkesvalgene vi senere tar.

3.2 Strukturorienterte forklaringsmodeller

I motsetning til individorienterte forklaringsmodeller legger de strukturorienterte vekt på at valg alltid taes innenfor en definert ramme. Rammen utgjøres av de begrensningene og mulighetene som finnes innenfor en bestemt kontekst (Kanter 1977, Reskin & Roos 1990). Innenfor jussen er det for eksempel store variasjoner mellom de forskjellige arbeidsområdene med hensyn til arbeidsforhold. Jurister i staten har fiksert arbeidstid, og er innordnet i et system som ikke opererer med inntjeningskrav eller salærberegning. Forretningsadvokaters arbeidsforhold er derimot karakterisert av et krav til inntjening og en klientorientering som bidrar til lange dager og høyt press.

Et strukturelt utgangspunkt dreier seg altså om praksiser som på ulike måter bidrar til å skape eller holde ved like en kjønnssegregering i et yrke; vertikalt, horisontalt, eller begge deler. Slike praksiser som kan virke inn på kjønnsbalansen kan vise seg gjennom den rådende mulighetsstrukturen, for eksempel anledningen til lengre permisjoner eller redusert stilling, eller gjennom forskjellige former for diskriminerende preferanser fra arbeidsgiversiden (Gjerberg 2002:79). Preferansene er diskriminerende i den forstand at du ikke blir foretrukket på grunn av faglig dyktighet, men på grunn av sjefens oppfatninger av hva du som mann eller kvinne er god til. Utsagn som "må bli flinkere til", eller "kvinner er gjerne for beskjedne" står selvfølgelig alltid i forhold til et ideal. Idealet for mine informanter kan karakteriseres som maskulint, og utsagnene må derfor forståes i forhold til menn; "kvinner er for beskjedne i forhold til menn", eller "kvinner må bli flinkere til å si i fra, like flinke som menn". Dette problemet kan blant annet knyttes til kjønns sammensetningen i firmaene. Informantenes utsagn indikerer et maskulint ideal, og dermed en kjønns spesifikk ekstrabelastning som kvinnene er alene om, fordi de må leve opp til forventninger og praksiser mennene ikke må.

Mennene *er*, mens kvinnene *bør* være i denne sammenhengen (menn blir påklistret at de er flinkere til å ta ansvar, og flinkere til å gå videre).

Acker (1992) påpeker at diskriminering hittil har foregått mest i indirekte form. Det dreier seg både om forfremmelser, og om rekruttering som skaper en skjev kjønnsbalanse i organisasjonen. Acker hevder at det foregår kjønnsordnende prosesser, både åpne og skjulte, som skaper forskjeller mellom kvinner og menn. Eksempler på dette kan være manglende tilgang til kollegiale nettverk som er viktige i forhold til forfremmelser, manglende kollegial støtte, eller mangel på mentorer i forhold til en inntreden i partnerskapet. Davies (1996) viser også til kjønnsordnende prosesser. Hun hevder at en profesjon ikke bare kan karakteriseres av lukningsmekanismer, men at disse mekanismene også er kjønnet. Det innebærer med andre ord en forståelse av at ekskluderingsmekanismer er avhengig av de involvertes kjønn. For eksempel vil det å automatisk tenke seg en forretningsadvokat som mann, eller en med mannlige egenskaper, være en praksis som bidrar til å ekskludere kvinner¹⁸. Jeg skal gå nærmere inn på dette i det neste avsnittet.

3.3 Konstruksjonen av kjønn

I følge Hans Robertsson vektlegger forklaringer og teorier om årsaker til kjønnssegregering enten de bakenforliggende strukturene, eller samspillet mellom individ og struktur.

Overgripende teorier tar utgangspunkt i grunnleggende universelle mekanismer i det sosiale, i kulturen og historien. Alle er i hovedsak sosialkonstruktivistiske (Robertsson, 2003: 12), og favner både de individorienterte og de strukturorienterte forklaringene i forrige avsnitt.

Som jeg har vært inne på tidligere vektlegger analysens andre hoveddel informantenes kjønnsstereotypier, deres selvpresentasjoner og deres yrkesideal. Gjennom dem skimtes ulike fremtredelsesformer for kvinner og menn. Derfor vil jeg redegjøre for mitt sosialkonstruktivistiske utgangspunkt her, og i den forbindelse presisere betydningen av begreper som blir nærmere diskutert i den andre delen av analysen (kapittelene 4 – 7).

¹⁸ Andre utslag av maskulint hegemoni kan være; bli gitt færre muligheter til adekvat trening, stille bak ved forfremmelser, for lite oppfølging fra mentor, bli latterliggjort/flørtet med, osv.

3.3.1 Sosialt kjønn

Sosialkonstruktivismen er redegjort for av flere, og er i forhold til å sette forretningsadvokaters selvforståelse inn i en sammenheng et nyttig verktøy. Denne oppgaven er en komparativ studie av kjønnene, og det er derfor nødvendig å presisere hva jeg mener kjønn *er*. I tillegg medfører en konstruktivistisk forståelse av kjønn analytiske perspektiv og begreper, som er egnet til å belyse sammenhenger mellom informantenes virkelighetsforståelse, kjønn i firma, og mulige konsekvenser av kjønnenes ulike utgangspunkt.

Erklærte sosialkonstruktivister utgjør en brokete blanding av motsetninger, men hovedpoenget for dette ståstedet er at alle sosiale fenomen er sosialt konstruert, noe som også innebærer en sosial forståelse av kjønn, eller med andre ord sosialt kjønn. I dette perspektivet er kjønn noe som oppstår gjennom formende prosesser av praksis over tid, og det innebærer at forståelsen av kjønn stadig er gjenstand for forhandling og forvandling, men alltid ut ifra den kjønnsordningen som råder. Derved beholdes en relativt stabil kontinuitet i det vi betrakter eller opplever som kjønn (Robertsson 2003:19). Maskulinitet og femininitet må derfor anees som *forestillinger* konstruert gjennom handling, og gjennom vår tolkning av verden, basert på internalisering av den foreliggende konstruerte forståelsen i kulturen.

Et annet hovedpoeng i forlengelsen av dette er at kunnskapen, og dermed sosialt kjønn, opprettholdes gjennom sosiale prosesser. Det er grunnen til at alle sosiale relasjoner i bevegelse er av interesse, og spesielt språket som vi i dette perspektivet skaper verden med. Kjønn kan altså leses som *sosialt kjønn*; en konstruksjon som verken kan forstås statisk, eller som en grunnleggende biologisk egenskap¹⁹. Som meningskapende system innebærer det at vi betrakter kjønn i en overgripende sammenheng, som jeg i oppgaven benevner kjønnsordning, eller kjønnssystem (Connell 1987).

¹⁹ Den eneste grunnleggende biologiske/medfødte kjønnlige egenskapen vil i dette perspektivet være ovarier hos kvinner, og sædceller hos menn. De andre egenskapene er del av den konstruerte forståelsen.

3.3.2 "Doing gender"

Candice West og Doug H. Zimmerman publiserte i 1987 en artikkel som fikk stor betydning for utviklingen av det sosialkonstruktivistiske perspektivet. Her argumenteres det for at kjønn må forstås som den sosiale trangen mennesker har til å handle på en måte som er gjenkjennelig for de sosiale omgivelsene som enten maskulin eller feminin (West og Zimmerman 2002:13). Til forskjell fra argumentasjonen i forrige avsnitt åpner dette perspektivet mer opp for forandring og omdefinering av hva det maskuline og feminine innebærer. Det blir derfor opp til den analytiske anvendelsen av begrepet hvorvidt man lar maktrelasjoner og strukturer bli like synlige som forandring og variasjon (Kvande 2003 i Robertsson, 2003: 18).

I forhold til det såkalte norske paradokset²⁰ blir det sosialkonstruktivistiske perspektivet lett ett kritisk ståsted. I og med erkjennelsen av at forestillingene om det maskuline og det feminine oppstår gjennom fortolkninger og samhandling med andre, fremtrer oppfatninger om egnethet og hierarkisering basert på kjønn, som foranderlig. Det ligger altså et endringspotensial innebygget i dette ståstedet.

3.3.3 *Arbeidstilknytning, sosialt kjønn og maskulin dominans*

Arbeidslivet kan forstås som sosiale arenaer der relasjoner utspiller seg, samhandling foregår, og hvor forestillinger om maskulinitet og femininitet etableres og knyttes til yrket. En forretningsadvokat *er* i denne sammenhengen ikke en mann, like lite som en helsesøster *er* en kvinne. De *gjøres* til mannlige og kvinnelige posisjoner av yrkets historie, yrkesutøverne selv og samfunnet omkring. Det foregår med andre ord en stadig produksjon og re – produksjon av forestillinger om det sosiale kjønn, og dets status i forhold til forskjellige yrker.

Acker (1993:22) har i denne sammenhengen beskrevet hvordan kjønn skapes i organisasjoner, og deler de kjønnsordnende fenomen inn i fire prosesser. Den første dreier seg om forhold relatert til arbeidsdeling etter kjønn, som for eksempel lønn, makt og posisjon. Den andre

²⁰ Høy grad av likestilling med begge kjønn i arbeid, kombinert med et av Europas mest kjønnssegregerte arbeidsmarked.

prosessen dreier seg om forhold som medvirker til å opprettholde kjønnsdikotomien, for eksempel i kraft av metaforer som fremstiller organisasjoner med typiske maskulinitetskjenntegn som ”resultatorientert”, ”risikovillig”, ”kraftfull”, eller ”dynamisk”. Det er få eller ingen organisasjoner som fremstilles som følsomme, lyttende eller empatiske. Det er et poeng at medlemmene selv aktivt bruker metaforer i arbeidet med å dyrke frem en organisasjonskultur. Den tredje prosessen dreier seg om forhold knyttet til samhandlingen mellom organisasjonens medlemmer, og tanken er at det alltid er et moment av over - eller underordning i disse handlingene som holder noen inne, og stenger andre ute. Dette foregår på alle nivåer i organisasjonen, og er med på å opprettholde kjønnsordningen. Den fjerde og siste prosessen fokuserer på den gjensidige opprettholdelsen av ordningen mellom individet og organisasjonen. Hver enkelt internaliserer de rådende forestillingene, og opprettholder og viderefører disse gjennom tilpasning og handling. For denne oppgavens del er det den tredje og fjerde prosessen som er mest interessant for analysen, fordi de kan knyttes til informantenes verdier, holdninger og antagelser slik de kommer til uttrykk gjennom intervjuene, og på den måten belyser kjønnsordningen.

Jeg har som sagt et tydelig sosialkonstruktivistisk utgangspunkt, og siden kvinner og menn utgjør de to elementene i den komparative analysen er det naturlig å forstå feminitet og maskulinitet i forhold til hverandre²¹. Hegemonisk maskulinitet, en teori utviklet av mannsforskeren R. W Connell (1995), tar i utgangspunktet sikte på å vise hvordan ulike maskuliniteter står i forhold til hverandre i et system. Den hegemoniske maskuliniteten kan forstås som den generaliserte utgaven av mannen; sterk, fremgangsrik, tøff, kontrollert, og som *innhaver* og *utøver* av makt. Den er hegemonisk fordi den er dominerende i forhold til andre maskuliniteter. Jeg bruker dette begrepet i analysen for å belyse den *maskuline* dominansen i forhold til kjønnspraksis. Det er nemlig et poeng for Connell at hegemonisk maskulinitet ikke bare viser til de ulike former for maskulinitet menn uttrykker satt i forhold til hverandre, men også at hegemonisk maskulinitet er den kjønnspraksisen som på den mest aksepterte måten kan legitimere menns dominans over kvinner (Connell 1995:77). Maskulin dominans viser også til en kjønnsorden der menns væren dominerer kvinners, men gir altså ikke plass for et flertall maskuliniteter. Dette skillet er av betydning også fordi mange menn,

²¹ Det kan innvendes at det er uheldig å binde feminitet til kvinnen og maskulinitet til mannen fordi det medvirker til en sementering av kjønns kategorier som forsøkes forandret, og er en statisk fremstilling av kjønns spesifikke egenskaper. Samtidig bør det være et poeng at denne forståelsen av feminine kvinner og maskuline menn formidles av informantene, og slik sett medvirker til at feminitet hovedsakelig tillegges kvinnene, og maskulinitet tillegges mennene i analysen. En diskusjon om forandringspotensialet for informantenes kjønnsoppfatning kan gjøres, men jeg kommer ikke til å gjøre det i denne oppgaven.

som han sier, drar nytte av denne ordningen selv om de forholder seg passive til den. Med andre ord, de fleste menn blir gratispassasjerer fordi noen innehar den hegemoniske posisjonen, og på den måten bevarer den eksisterende kjønnsordenen med maskulin dominans (Connell, 1995:77).

3.3.4 Profesjon og kjønnsorden

I forhold til en diskusjon som er innoom yrkessosialisering, kjønnsstereotyper og egnethet i analysen, vil jeg ta utgangspunkt i den amerikanske sosiologen Everett C. Hughes yrkessosiologiske forståelse. Han hevder at den statusen²² som kan knyttes til et yrke består av mer enn selve kjernekriteriene. Det vokser også frem forventninger til yrkesutøveren om å beherske andre karakteristika i tillegg til de som kreves rent formelt.

Han påpeker at forventningen om en spesiell kombinasjon ligger nedfelt i, og springer ut av, språklige stereotyper, dagligtale, bilder og så videre, men også som holdninger og forventet oppførsel. Hvis det innføres nye grupper i etablerte posisjoner oppstår det statusmotsetninger, samtidig som det kan innebære dilemmaer for de involverte (E. Gjerberg og L. Kjølørød., 2001:192). Denne nøkkelforståelsen vil jeg bruke som utgangspunkt for en diskusjon av kvinnenens posisjon blant forretningsadvokater, og belyse kjønnsordenen på dette feltet.

3.4 Sammenfatning og bakteppe

Det finnes flere teoretiske utgangspunkt for å forklare kvinner yrkestilknytning, men de kan hovedsakelig deles i strukturorienterte og individorienterte. Sistnevnte forklarer enten yrkes- og karrierevalg rasjonelt på bakgrunn av fremtidige gevinster, eller som en konsekvens av kjønnsosialiseringen. Rasjonelle forklaringer tar i liten grad hensyn til hvordan preferanser dannes, og blir derfor mest konstaterende, mens forklaringer med utgangspunkt i kjønnsosialisering nettopp forklarer hvordan kjønnsesifikke preferanser og verdier skapes.

²² Status er en sosial posisjon der rettigheter, rettighetenes rammer og plikter er definert for innehaveren. Siden status ofte opptrer i form av et hierarki viser det også til en rangering av dem statusen er knyttet til. (Hughes, 1945).

Crompton og Harris (1989) viser at kvinner tar rasjonelle valg ut i fra de mulighetene de ser. Samtidig er det et viktig poeng i studien at alle kvinnene ønsker å kombinere barn og familie med karriere, noe som må sees som en viktig preferanse i forhold til valgene de tar.

Sosialiseringsteori kan her sies å være utfyllende fordi de sier noe om hvordan kjønns spesifikke egenskaper dannes. Forestillingen om at jenter er bedre enn gutter til å håndtere følelser, og er flinkere til å håndtere følelsesmessige relasjoner, er et resultat av at jenter utvikler sin kjønnsidentitet gjennom nærhet, mens gutter utvikler sin gjennom distanse og forskjellighet. Videreføres dette til voksen alder handler kvinner i større grad etter det Sørensen (1982) kaller ansvarsrasjonalitet, mens menn i større grad handler ut i fra en begrenset teknisk rasjonalitet. Det innebærer at kvinner i større grad enn menn *handler* i forhold til omsorg for barn og familie, selv om menn deler de samme verdiene. Kvinnene foretar på denne måten rasjonelle valg ut i fra de preferansene de har, samtidig som de er forskjellige fra mennenes. Felles for disse forklaringsmodellene er at de alle fokuserer på egenskaper ved kvinnene selv, og de tar dermed lite hensyn til forhold som ikke kan knyttes til kvinnene eller deres egenskaper som sådan.

Strukturorienterte forklaringsmodeller legger vekt på praksiser som på ulike måter bidrar til å skape eller holde ved like kjønnssegregering. Enten gjennom mulighetsstrukturen (som i studien til Crompton og Harris), eller gjennom diskriminerende praksis. En slik praksis kan være konsekvenser av en kjønnsmerking av et yrke, som for eksempel forestillingen om at en forretningsadvokat er mann. Ulike posisjoner gjøres til mannlige og kvinnelige posisjoner av utøverne selv og av samfunnet omkring, og det foregår en produksjon og re – produksjon av forestillinger om det sosiale kjønn og dets status i forhold til forskjellige yrker. Acker (1993) deler denne kjønnsordningen inn i fire prosesser, hvor av de tre siste er av betydning for analysen i denne oppgaven. Forestillinger om kjønnsorden og kjønnsordnende prosesser henger også sammen med begrepet hegemonisk maskulinitet, og derved maskulin dominans. Som en strukturell dimensjon er den viktig i forhold til kvinnes opplevelse av tilknytning til den rådende kulturen på arbeidsplassen, samtidig som det er viktig i forhold til å nyansere forklaringer som er knyttet til kvinnene *selv*. Det være seg i forhold til barn eller familie, eller deres egnethet. I denne sammenhengen handler det altså ikke bare om manglende egenskaper i forhold til ulike ufravikelige krav ved yrket, men om mulige utstøtingsmekanismer som følge av kjønnet praksis.

Jeg lar det bli med dette, fordi mitt forehavende primært er å belyse forretningsadvokatenes egen forståelse av sin yrkesvirkelighet. Teorikapittelet er derfor ment å fungere mer som et bakteppe for lesing av analysen enn som rene forklaringsmodeller i forhold til funnene. De diskusjoner som kommer vil knytte intervjuene an til den teoretiske rammen jeg har skissert på en eklektisk måte, samtidig som det er en kvalitativ studie, altså et dypdykk i åtte forretningsadvokaters verden. I generaliserende retning vil materialet derfor nærmest bli for indikasjoner å regne.

4) Et spørsmål om tid

Et fenomen som viste seg tydelig da jeg begynte å fordype meg i feltet forretningsadvokater var som nevnt at kvinner slutter og menn blir. Det fremtrådte tydelig både i advokatforeningens publikasjoner²³, og gjennom besøk og selvsyn i de største forretningsadvokatfirmaene. Derfor ble det følgende spørsmål et jeg ville belyse: Hvorfor slutter kvinner? I dette kapittelet skal jeg redegjøre for de uttalte forklaringene informantene presenterer, som alle kjennetegnes av mangel på tid, samtidig som alle forklaringene interessant nok blir plassert utenfor firmaet som sådan. Forklaringene kan samles i tre kategorier; barn, familieforpliktelser og verdiorienteringer. Av disse tre blir barn og familie tillagt det meste av vekten, mens verdiorientering blir anført som en tilleggsfaktor. Som tungen på vektskålen så å si. Kapittelene 5, 6 og 7 viser at dette ikke er hele fortellingen, men det kommer jeg tilbake til.

Barn er i utvidet forstand hovedgrunnen til at kvinner slutter og menn blir, ifølge informantene. Det medfører for det første konsekvenser de hevder fødselspermisjonen har for karrieren, og for det andre konsekvenser de mener ansvar for barn har for karrieren. Det handler altså i hovedsak om to aspekt ved barn; om å *få* barn, og om å *ha* barn og familie.

4.1 Om å få barn

Det å *få* barn er et fenomen som trygt kan kalles eksklusivt kvinnelig. Det er hun som bærer det, det er hun som føder, og det er hun som holder det i den første tiden. Alle direkte fysiske konsekvenser forbundet med dette er også eksklusivt hennes, som smerte, hormoner og konsentrasjonsproblemer. Disse tingene gjør henne, i et kortere eller lengre tidsrom, ute av stand til å jobbe. Hun er altså ute av arbeidslivet for en periode.

Det samme kan man si om menn som tar pappapermisjon, men der er fraværet både kortere og under andre mentale forutsener enn kvinnens²⁴. I følge informantene har nemlig

²³ Advokatbladet.

²⁴ Permisjon på grunn av barnefødsel gjelder en begrenset periode, og begge kjønn kan benytte seg av den. Samtidig er det slik at kvinnene tar lenger fødselspermisjon enn mennene tar pappapermisjon, og at pappaperm

permisjonens lengde en kritisk grense; man kan ikke være borte så lenge at man ”kommer ut av det”. Da må man starte på nytt igjen fordi klientene er hos andre. Vilma og Thomas sier det slik:

Det er jo mange utrolig flinke jenter som mer eller mindre forsvinner ut i en periode fordi de får barn. Og så tror jeg det å komme inn igjen, det å være advokat er jo en virksomhet ikke sant. Du skal opparbeide deg klienter, og... ,

Vilma 32 år

Du har alle muligheter for å lykkes, men hvis du går ut etter to år, så er du kanskje... , du har kommet langt, men da er du på en måte tilbake på null da, når du kommer tilbake. Du er det.

Thomas, 31 år.

Både de kvinnelige og mannlige informantene fremstiller kontinuitet i klientrelasjonen nærmest som en av forutsetningene for å gjøre karriere som forretningsadvokat. Dette synet viser til en oppfatning om at tap av relasjonen fører til tap av klienten. I og med at egen klientportefølje er forventet av en potensiell partner, vil for lange avbrekk føre til stadige tapninger av denne porteføljen. Man vil med andre ord starte på bar bakke hver gang man kommer tilbake. Åsleik sier det slik:

Det der med fødselspermisjon, det funker egentlig veldig dårlig. For en advokat som skal bli partner. Da skal du ha langsiktige klientrelasjoner ikke sant. Du skal markedsføre deg selv, du skal på en måte gjøre deg kjent innenfor, du skal på en måte skaffe deg klienter ikke sant. Det hadde ikke vært en kurant sak det. Et par måneder hadde sikkert gått, men en lang...

Åsleik, 31 år.

Samtidig nyanserer informantene innholdet i dette kontinuitetsbegrepet. Kvinnene viser en romsligere normativ forståelse av kontinuitet, der advokaten blir fremstilt mer i et investeringsperspektiv for firma over lengre tid, enn en daglig arbeidskapasitet. De er altså mer åpne for avbrekk:

kan legges i sommerferien. Fødselspermisjonen starter til sammenligning nært opp til fødselen, eller dagen barnet kommer.

Det bør være litt mer åpent for at man yter forskjellig i forskjellige faser av livet. (...) det er på en måte en investering, altså er man fornøyd med det vedkommende gjør, så bør man satse på vedkommende. I et stort firma ser man ikke så mye fremover, får jeg inntrykk av.

Dordi, 35 år.

For de mannlige advokatene, som Åsleik, er de langsiktige relasjonene avhengig av advokaten som en arbeidskapasitet på kort sikt. Mennene virker derfor som de er mer på linje med firmaets krav enn kvinnene, og kvinnene virker på sin side mer kritiske til systemet slik de oppfatter det enn mennene ser ut til å være, som Linnea her:

Jeg har aldri vært sånn likestillingsforkjemper, for jeg mener egentlig at formelt sett så har jenter like vilkår som menn, men kanskje jeg begynner å bli gammel og bitter, men jeg ser jo det i praksis at det er ikke sånn. Jeg vet at det har vært brukt mot noen her, at de har vært borte såpass lenge med barn.

Linnea, 37 år.

At fødselspermisjon har vært ”brukt mot noen” viser til forestillingen alle informantene har om det arbeidskrevende forretningsadvokatlivet. Selve fødselen, og permisjonen som følger av den, blir derfor anført som en grunn til at kvinner etter hvert slutter. Både fordi avbrekket nullstiller karrieren, og fordi det medfører en eksklusiv kvinnelig tilleggsbelastning. Det er ikke stas å føle at man rykker tilbake til start:

Så hvis du ikke har flaks og får tvillinger, så blir det jo... Da har du gått i årevis, uten å på en måte ha kommet deg innenfor rekkevidde av den... , av partnerskapet.

Sølvi, 33 år.

4.2 Om å ha barn og familie

Hva skjer når permisjonen er slutt? Da går man tilbake på jobb og fortsetter der man slapp. Slik har i hvert fall mennene det i følge Linnea:

Hvis menn får et barn da, så har liksom de pappapermisjon, og så er de kvitt ansvaret for det barnet.

Linnea, 37 år.

Kjønnsrollene i det private livet er noe alle informantene vektlegger som grunn til at kvinner slutter som forretningsadvokater. De viser en ganske lik oppfatning om at kvinner har²⁵ større ansvar for barn(a) og hjemmet, og at dette ansvaret kan være uforenlig med jobben som forretningsadvokat. Her er to representative utsagn:

Og så er det jo det at kvinner har mest ansvar for barn hjemme, og kan ikke jobbe så mye.

Linnea, 37 år.

Det kommer jo an på støtteapparatet, men det er jo ikke en jobb som er lagt opp til det å ha familie.

Stig, 37 år.

Dordi redegjør for belastningen barn bringer med seg på denne måten:

De (kvinner) synes det begynner å bli slitsomt, da må de ta igjen etter at barna har lagt seg for kvelden å sitte og jobbe utover, og få bestemor til å ta barna i helgene eller hva det skal være... Og det er etter å ha prøvd det en stund en del som forsvinner ut. De orker ikke mer etter hvert.

Dordi, 35 år.

Et element alle informantene har med som del av årsaksforklaringen er interessant og spesielt for disse firmaene, nemlig de såkalte juristekteparene. Informantene hevdet, eller la til grunn, at mange eller ”de fleste” av kvinnene er gift med andre advokater, og dette fenomenet forsterker i følge dem kjønnsrolleproblematikken betraktelig. Jobben er i utgangspunktet oppfattet som arbeidskrevende, og et par i samme bransje blir fremstilt som en tilnærmet umulighet når det legges barn til i bildet. Ikke bare må en part trappe ned, men kjønnsrollene blir samtidig spisset og fremstår konservative:

Jeg tror mange sånne advokatfamilier, selv om det er unge mennesker, er litt mindre likestilt, i hermetegn, på fordelingen av husoppgaver hjemme enn det andre er. Jeg tror

²⁵ Tar eller får; interessant poeng i maktutredningen.

for eksempel det er få av gutta her som stryker skjortene sine selv. Det tror jeg ikke noe på.

Kåre, 35 år.

Det er den kvinnelige parten som oftest er den første som trapper ned, og de mannlige informantene har i varierende grad en forestilling om at det er en logisk konsekvens av lengden på permisjonen. Åsleik sier det klarest:

Ja, konservativ løsning, men også noe med... En løsning som har med realiteter å gjøre da. Fordi at jentas karriere er bare litt. Hvis hun også var på partnersporet, så er hun litt på et "sidetrack" da, etter alle disse fødselspermisjonene. Det er jo en realitet.

Åsleik, 31 år.

Når denne logikken holdes frem som premiss i en diskusjon om hvem som skal være hjemme, er det naturlig at det oftest ikke blir mennene. For det første har de en lenger karriere i utgangspunktet fordi de vanligvis er noen år eldre enn sine kvinnelige partnere, og for det andre øker karriereforskjellen for hvert barn paret får. Lønnsgapet mellom han og henne vil også øke som følge av økende avstand mellom stillingene. Forestillingen om denne logikken deles av alle informantene i varierende grad. Den som tjener minst og har de dårligste karriereutsiktene bør avstå først. Det er konsekvensene av Åsleiks "realitet".

Informantene plasserer altså kvinner og menn i ulike roller, med ulike belastninger, i forhold til barn og familie. De kvinnelige informantene har, ikke overraskende, flest tanker om tema, samtidig som alle på ulike måter fremstiller barn, i utvidet forstand, som hovedgrunnen til at kvinner slutter. Jeg lar Vilma avslutte avsnittet med denne uttalelsen:

Så det er det paradokset som mange føler... Å prioritere så knallhardt for å klare jobben, det blir et spørsmål om det er verdt det.

Vilma 32 år

4.3 Verdier og sosialt liv

Den tilleggsbelastningen det er å få og ha barn tilskrives i størst grad kvinnelige advokater. Når jobben i utgangspunktet oppleves så krevende som informantene beskriver, så blir merbelastningen kvinnene tilskrives nok til at de velger noe annet.

Samtidig presenterer de kvinnelige informantene en forestilling om en mer grunnleggende forskjell på kjønnene, som påvirker et eventuelt tidspunkt for yrkesretrett. De tillegger kvinner en annen verdiorientering enn menn, og knytter det direkte til *viljen*, eller mangelen på vilje, til å prioritere karriere som nummer en i livet. Det er en årsak til at de velger annerledes enn menn:

Når de begynner å få barn og sånn, så kommer de over til det offentlige og sånn... , fordi de velger annerledes.

Dordi, 35 år.

Kvinnelig verdiorientering presenteres som til dels grunnleggende forskjellig fra menns. Den medvirker til at kvinner tidligere stiller spørsmål, og er mer kritiske til innholdet i hverdagen, enn det menn gjør og er. Kvinner tilskrives altså både en mer systemkritisk, og en mer selvkritisk holdning enn menn. I intervjuet med Linnea kan det skimtes en forestilling om at disse to aspektene av kritiskhet sammen forsterker tvilen:

Det er mange som føler at de ikke kan klare kravene, og jeg tror kvinner, jeg har ikke egne barn da, men jeg tror kvinner med barn kanskje velger annerledes. Og det skjønner jeg. Altså jeg vurderer det selv og. Vil man bli... , vil jeg leve et sånt liv? Hvor man liksom jobber ræva av seg? Jeg tror menn ofte sier ja.

Linnea, 37 år.

Vilma presenterer et lignende syn, og forklarer hvordan hun håndterer den indre konflikten:

Det høres jo ikke så hyggelig ut da, men det er i hvert fall min erfaring. Du vet, du setter opp et sånt skjold på en måte. For å klare det.

Vilma, 32 år

Forestillingen om at kvinner velger annerledes er også ledsaget av forestillinger om hvorfor. De kvinnelige informantene er påfallende samstemte i oppfatningen om at kvinner generelt ikke *har lyst* til å jobbe like mye som mennene. Som Sølvi sier her:

Jeg tror ikke jentene har lyst til å jobbe så mye. Det er helt sikkert jenter her som har lyst til det, som har den ambisjonen, eller det vet jeg at det er, men jeg tror de fleste jenter er, ja, ikke interessert i å jobbe så mye rett og slett.

Sølvi, 33 år.

Samlet sett presenterer de kvinnelige informantene kvinner som mindre statusopptatt, eller mer presist; mindre opptatt av statusen som er oppnåelig gjennom denne jobben. Dermed fremstilles de også som mindre villige til å prioritere jobb foran annet enn det menn blir:

Menn er mer interessert i å forsake andre ting, for å jobbe, enn det jentene er. Som, ja, fritid, familie. Det trenger ikke være barn for eksempel, men bare det å gjøre andre ting.

Sølvi, 33 år.

Denne nedtoningen av jobbets betydning blir anført som grunn til at flere kvinner slutter. Påstanden er interessant i seg selv, men desto mer fordi den er ytret så tydelig av de kvinnelige informantene, mens de mannlige nesten ikke berørte det. Uten at de kvinnelige informantene er spesielt presise, formidler de en forestilling om et grunnleggende tilpasningsproblem mellom kvinner og yrket. Det virker som om de på denne måten formidler at yrket, slik det fungerer i dag, ligger nærmere menns enn kvinners ”naturlige” preferanser. Dordi forklarer det på denne måten:

Det er på en måte bare noe med hele systemet, eller med hele jobben altså. Ikke at de (kvinnene) er misfornøyde eller noe sånn, men de har lyst til å gå hjem klokka fire hver dag, og ikke trenge å tenke på om det dukker opp en sak som gjør at du må jobbe den kvelden, liksom.

Dordi, 35 år.

Vilma sier det slik:

Selv om de (kvinner) ikke misliker jobben, eller misliker stedet, eller misliker forpliktelsene... man prioriterer noe annet høyere rett og slett, og man kan godt

tilrettelegge det sånn at man har hjemmekontor, og man kan ha minusperioder og sånn, men hvis du ikke har den grunnleggende lysten til å drive med den type jobb, så...

Vilma, 32 år

Det fremsettes her en implisitt påstand om at kvinner i mindre grad har den grunnleggende lysten som trengs for å være forretningsadvokat på dette nivået. Linnea og Sølvi oppsummerer konsekvensene av kvinnes syn slik:

Det er mange av de jentene som jeg kjenner som har sluttet, at uansett hva man hadde forandret nesten, så hadde de gjort det samme, fordi de har lyst til å prioritere noe annet. Det er en del sånne grunnleggende trekk man ikke kommer bort fra, det er et serviceyrke, det at klientens interesser er det som går foran, og må klienten ha et svar i morgen så må man bare gi det. Og det er på en måte ikke mulig å forandre det.

Sølvi, 33 år.

Det er kanskje noe med at du kan være advokat, men du kan ikke være advokat her.

Linnea, 37 år.

De mannlige informantene uttaler seg som nevnt i liten grad om dette temaet, samtidig som det lille Stig og Åsleik sier sammenfaller godt med de kvinnelige informantenes forestillinger:

Jeg tror det er flere jenter enn gutter som etter hvert, etter å ha jobbet som advokat noen år, rett og slett ikke liker yrket.

Stig, 37 år.

Det er flere kvinner enn menn som ikke liker advokatyret. De slutter fordi dette ikke var noe for dem.

Åsleik, 31 år.

4.4 Sammenfattende diskusjon

De uttalte forklaringene informantene presenterer kan samles i tre kategorier; barn, familieforpliktelse og verdiorienteringer. Av disse tre blir barn og familie tillagt det meste av vekten, mens verdiorientering blir anført som en viktig tilleggsfaktor. Det er nesten utelukkende kvinnene som reflekterer over sistnevnte.

Barn er i utvidet forstand hovedgrunnen til at kvinner slutter og menn blir ifølge informantene. Begrepet handler i hovedsak om to aspekt ved barn; om å *få* barn, og om å *ha* barn og familie. Det å få barn, og permisjonen som følger av den, blir anført som en grunn til at kvinner etter hvert slutter. Både fordi avbrekket ”nullstiller” karrieren, og fordi det medfører en eksklusiv kvinnelig tilleggsbelastning. Det å ha barn og familie belaster også kvinner mer enn menn. Kjønsrollene²⁶ i samfunnet utenfor er noe alle informantene vektlegger som grunn til at kvinner slutter som forretningsadvokater. De viser en ganske lik oppfatning om at kvinner har større ansvar for barn(a) og hjemmet, og at dette ansvaret kan være uforenlig med jobben som forretningsadvokat. En part må trappe ned, samtidig som kjønnsrollene blir spisset og fremstår konservative.

Disse forestillingene kan forstås i lys av teorier om rasjonelle valg, der karrierevalg blir tatt på bakgrunn av forventninger om fremtidige gevinster. Informantenes oppfatning om at barn både nullstiller kvinners karriere, og i tillegg medfører større ansvar i lengre tid kan forklare det å slutte som et rasjonelt valg. I og med at kvinnene får et lengre avbrekk i karrieren, og det koster mer for kvinnene enn mennene å forfølge en karriere etter at de har fått barn, er det derfor mer forståelig at de er mindre interessert enn menn i å investere mye i en karriere (Polachek 1976). I forhold til et ønske om å kombinere karriere og familie kan det å velge en jobb hvor det å få og ha barn ikke går på bekostning av en karriere forstås som et rasjonelt valg. Kvinnene som slutter skaper i denne sammenhengen sitt yrkesliv i forhold til de mulighetene som eksisterer (Crompton og Harris 1989). Dette underbygges av studier som viser at kvinner søker seg til yrker der brudd, eller redusert arbeidstid har liten betydning for lønn og karriere (Gjerberg 2002: 57ff). Det kan forstås som at en del kvinner vil prøve å få mest mulig ut av begge deler, uten å satse helt på verken det ene eller andre. Ut i fra et rent

²⁶ Informantene kan forstås som om de mener kjønnsroller i denne sammenhengen hovedsakelig refererer til arbeidsdeling.

rasjonelt perspektiv er det altså forskjellen på fremtidige gevinster som medvirker til at et valg om å slutte fremstår mer rasjonelt for kvinner enn for menn.

Samtidig presenterer de kvinnelige informantene en forestilling om en mer grunnleggende forskjell på kjønnene, som påvirker et eventuelt tidspunkt for yrkesretrett. De tillegger kvinner en annen verdiorientering enn menn, og knytter det direkte til mangelen på vilje til å prioritere karriere som nummer en i livet. De velger annerledes, og de kvinnelige informantene er påfallende samstemte i oppfatningen om at kvinner generelt ikke *har lyst* til å jobbe like mye som mennene, samt at de er mindre opptatt av statusen jobben gir. Kvinner tilskrives også en mer systemkritisk, og en mer selvkritisk holdning.

Disse synspunktene er i tråd med forestillinger om kjønns spesifikk sosialisering, og en kan tenke seg at sosialisering spiller en rolle i forhold til hvorfor det er kvinnene som slutter. Hvis kvinner har etablert en sterkere binding til barn og ivaretagelse av familien, er det forståelig at de velger bort en arbeidskrevende forretningsadvokattilværelse av den grunn. Dette underbygges av Davidsons (1979) studie av kvinnelige leger, som oppgir hensynet til familien som viktigste grunn for valg av spesialitet. De kvinnelige informantenes betoning av en egen kvinnelig verdiorientering kan forstås som en type ansvarsrasjonalitet (Sørensen 1982) som betoner individers, deriblant barnas og familiens, behov og velvære. Selv om det skulle være slik at mennene deler disse verdiene, så er det kvinnene som i større grad omsetter det i handling. At kvinnene er de som slutter, eller velger mindre prestisjetunge områder når de får barn, kan derfor sees som resultat av større ansvarsrasjonalitet i denne sammenhengen, og som et resultat av en kjønns spesifikk verdiorientering.

De kvinnelige informantenes forestilling om en egen verdiorientering kan også sees som et "kritisk potensiale" (Kvande & Rasmussen 1990) i forhold til den mulighetsstrukturen de beskriver. Konsekvensene av å få barn og familie er ikke en egenskap ved kvinnene selv, men må forstås i forhold til de strukturelle vilkårene yrket berammer. Kravet til kontinuitet i klientrelasjonene er et eksempel på en begrensning i mulighetsstrukturen som rammer kvinnene hardest, og kan derfor forstås som en strukturell praksis som bidrar til å holde den skjeve kjønnsbalansen ved like. Det er et poeng at mange kvinner ønsker å kombinere barn og familie med karriere, noe som må sees som en viktig preferanse i forhold til valgene de tar. Kvinnene foretar altså rasjonelle valg ut i fra de preferansene de har, samtidig som de avviker fra mennenes. De kvinnelige informantene viser en forestilling om et grunnleggende

tilpasningsproblem mellom kvinner og yrket. Det virker som de har en oppfatning om at yrket, slik det fungerer i dag, ligger nærmere menns enn kvinners ”naturlige” preferanser.

Fra et strukturelt perspektiv kan man heller tenke seg at yrket har strukturer som virker diskriminerende i forhold til kvinners verdiorientering, og derved bidrar til at det å slutte oftere fremstår som et rasjonelt alternativ for dem enn for mennene. I denne sammenhengen bør valget derfor forstås både ut i fra kvinnene selv, og i forhold til den mulighetsstrukturen de opplever seg underlagt. Informantenes uttalte forklaringer kan derfor knyttes til forklaringsmodeller som vektlegger rasjonelle valg i kombinasjon med forestillinger om kvinners egnethet.

5) Noe annet enn tid

Diskusjonen i det foregående kapittelet knytter informantenes forklaringer opp mot forklaringsmodeller som i større eller mindre grad vektlegger kvinners egenskaper og deres egnethet. Davidsons (1979) studie av kvinnelige leger legger for eksempel vekt på at kvinnene *velger* spesialitet med tanke på barn og familie. I forhold til informantene i denne oppgaven er en forklaring analog med Davidsons mer problematisk, fordi det i utgangspunktet rekrutteres like mange kvinner og menn i de store forretningsadvokatfirmaene. Kvinnene har altså ikke vektlagt familie og barn ved valget, men anfører det som grunn til å slutte. Det kan bety to ting; de visste ikke hva de gikk til, og fant det ut underveis, eller at de visste hva de *formelt* sett gikk til, men at det er *andre* ekskluderende mekanismer tilstede som de ikke var klar over. Kvinnene i disse firmaene *slutter* på en måte spesialiseringen sin, og begynner med noe annet. Som for eksempel partner i et ”roligere” firma, der man som Dordi sier det er mer en investering enn en arbeidsyter.

Med dette som utgangspunkt er det betimelig å spørre om barn og ulike verdiorienteringer kjønnene i mellom kanskje ikke er hele forklaringen på hvorfor kvinner slutter og menn blir. Finnes det noen andre mekanismer som kan være med å forklare fenomenet? Dette og kapitlene 6 og 7 presenterer empirien lyssatt av dette spørsmålet, og funnene fra disse vil bli drøftet samlet i kapittel 8.

I dette kapittelet skal jeg belyse hvordan informantene forholder seg til grunnleggende aspekter ved yrket sitt og hva advokatidealet deres er, for på den måten kunne løfte ut sentrale forskjeller og likheter mellom de mannlige og kvinnelige forretningsadvokatene.

5.1 Inntjeningskravet

Alle firmaene opererer med budsjetter for de ansatte, og det innebærer at hver enkelt advokat har et inntjeningskrav de må forholde seg til. Mine informanter har budsjetter som krever om lag syv timer fakturerbar tid per dag i snitt, og det er en påfallende forskjell mellom kvinnene og mennene i måten de forholder seg til dette kravet. De mannlige informantene fremstiller

budsjettet som en mer eller mindre naturlig del av virksomheten, uten at de anser det som noen spesiell stressfaktor. Åsleik sier det slik:

Jo, altså det er der for så vidt, jeg opplever ikke det som noe press for jeg tenker som så at jeg jobber samvittighetsfullt det jeg jobber, og så blir det det det blir.

Åsleik, 31 år.

Ingen av de mannlige informantene er uenige med Åsleik. Alle fremstiller inntjeningskravet som noe man må møte for å komme i betraktning som partner, samtidig som de viser en avslappet holdning til hva som skal til for faktisk å fylle budsjettet. De hevder at hvis de bare jobber som de bør eller skal, så vil de ligge over. Sitatet viser også troen Åsleik har på seg selv. Han hevder at hvis han bare gjør det beste han kan innenfor rammene han har, så vil det ordne seg. Denne holdningen er gjennomgående for de mannlige informantene. De ser på seg selv som dyktige, og hvis ikke det er bra nok så får det bare være. Tre av mennene forteller at de har ligget under budsjettet ved en eller flere anledninger uten at de har opplevd negative konsekvenser. Så lenge man jobber det man kan ut ifra forutsetningene, og man kommuniserer disse, så er det ikke noe problem i følge Stig:

Det var et år med dårligere tall enn ellers, men da bygde jeg et hus og fikk noen barn og... , jeg mener det... Det tok jeg helt med ro. Altså hvis ikke det skal aksepteres, så til hælvet heller. Det tok jeg heller aldri innover meg, og det kom heller aldri noe... , bare spørsmål, og jeg sa at fordi, sånn er det. Ja, det er helt greit. Ikke noe bry med det.

Stig, 35 år.

Det neste sitatet fra intervjuet med Kåre er ganske beskrivende, og oppsummerer hvordan de mannlige informantene forholder seg til budsjettet de har blitt tildelt:

Det eneste jeg tenker på i forbindelse med budsjettet er egentlig hva jeg har igjen i påsan sjæl²⁷.

Kåre, 35 år.

De kvinnelige informantene fremstiller inntjeningskravet noe annerledes. De legger generelt frem flere bekymringer både i forhold til hva som faktisk skal til, og i forhold til tenkte konsekvenser av eventuelt å ikke greie det. Sølvi har dårlig samvittighet:

²⁷ Jo høyre over budsjett, jo høyere bonus.

... jeg føler på at jeg har dårlig samvittighet når jeg har levert få timer en uke...

Sølvi, 33 år.

Hun reflekterer også over at dårlig samvittighet er en tilleggsbelastning ikke alle sliter med:

... og det at man liksom pålegger seg selv da en del sånne bekymringer som andre ikke pålegger seg... det føles da mer som en belastning å ha en sånn type jobb, selv om andre har den samme jobben.

Sølvi, 33 år.

Denne siste sekvensen er ganske representativ for kvinnene, og viser en vesentlig forskjell på hvordan de kvinnelige og mannlige informantene forholder seg til inntjeningskravet. Måten de fremstiller seg på stemmer også ganske godt overens med det stereotypiske bildet de har av hverandre. Sølvi sier hun pålegger seg en del bekymringer, og at bekymringene i sum kan medvirke til at jobben totalt blir mer en belastning enn en glede. Samtidig tror hun de mannlige advokatene er: *flinkere til å bare distansere seg fra det der, og bare være, jeg jobber det jeg gjør, og take it or leave it på en måte, og at det dermed ikke blir en så... , ja*. Dette bildet av mennenes måte å forholde seg til budsjettet stemmer godt med det bilde mennene selv viser frem.

De kvinnelige informantene presenterer altså en annen holdning til inntjeningskravet enn det de mannlige gjør. Det virker som kvinnene i varierende grad er mer bevisst budsjettets tilstedeværelse, og viser større grad av bekymring i forhold til måloppnåelse. Påstanden om at disse forholdene øker arbeidsbelastningen blir underbygget av dette utsagnet fra

Vilma:

Ikke det du jobber, men det du skal fakturere ut. Det er veldig tungt i perioder.

Vilma, 32 år.

Følelsen av mestring, og måten de kvinnelige informantene forholder seg til krav på, gir dette sitatet en pekepinn om:

... budsjettmessig om vi ligger over eller under, og det kan være et pes så lenge du ligger under, for da føler du at du ikke strekker til å...

Dordi, 35 år.

Dordi føler at hun ikke strekker til hvis hun ligger under budsjettet. Til forskjell fra for eksempel Åsleik, som *jobber samvittighetsfullt det jeg jobber, og så blir det det det blir*, eller Stig som mener at hvis det å ligge under budsjett ikke kan aksepteres *så til hælvetet heller*, viser Dordi en tettere binding til budsjettkravet. Til forskjell fra mennene føler hun seg utilstrekkelig hvis ikke budsjettet holdes, og fremviser i denne sammenhengen ikke samme tro på seg selv som dem. Inntjeningskravet er dermed mer merkbart i sine konsekvenser for henne enn for de mannlige informantene.

Linnea setter også det å ligge over budsjett høyt. I noen tilfeller har hun gitt rabatt til klienter, og da mener hun at hun må jobbe flere timer for å ta igjen det tapte, for som hun understreker: *Budsjettet er budsjettet. Det skal holdes.*

Det er altså en påfallende forskjell mellom kvinner og menn i måten de forholder seg til inntjeningskravet. De mannlige informantene fremstiller budsjettet som en mer eller mindre naturlig del av virksomheten, uten at de anser det som noen spesiell stressfaktor. Så lenge man jobber det man kan ut ifra forutsetningene, og man kommuniserer disse, så er det ikke noe problem.

De kvinnelige informantene er derimot mer bevisst budsjettets tilstedeværelse, og viser større grad av bekymring i forhold til eventuelle konsekvenser av å ikke nå målet. Dette innebærer dårlig samvittighet, og en følelse av å ikke strekke til. Inntjeningskravet er dermed mer merkbart i sine konsekvenser for de kvinnelige informantene enn for de mannlige, og det fører til en økt belastning i jobben i følge førstnevnte.

En vesentlig faktor i forhold til inntjening er salæret. Forholder informantene seg ulikt også til dette?

5.2 Salærberegning

Salæret er summen advokaten krever av klienten for tjenester utført, og det er som oftest en skjønnsmessig vurdering fra firmaets side som avgjør det endelige beløpet. Firmaet betyr her advokaten i samråd med den ansvarlige partneren. I utgangspunktet opererer de med en

timepris, men justerer salæret (som oftest ned i følge mine informanter) etter hva de synes det endelige arbeidet er verdt. Hvis de for eksempel har brukt fem timer på et dokument de i ettertid mener burde vært gjort på to timer, så fakturerer de bare to timer. Det interessante i denne sammenhengen er om de kvinnelige og mannlige informantene forholder seg forskjellig til den skjønnsmessige vurderingen.

Linnea er den av de kvinnelige informantene som forteller tydeligst om ubehag i vurdering av salær og utsendelse av faktura:

Og da så jeg at jeg liksom hadde jobbet for seksti tusen da, for å lage det kjæremålet, og det er veldig mye. Og da sendte jeg, eller lurte på om jeg skulle sende regning på tyve. Og så synes jeg at det er bare for ille og, for jeg har jobbet så mye. Men den har jeg liggende nå, og jeg kommer til å gå til ansvarlig partner og snakke. Jeg holdt på å sende den, men så sa sekretæren min at herregud, skal du være så snill, er ikke det litt drøyt da liksom. Så nå skal jeg ta det og snakke med han. Men jeg er liksom sånn at jeg liker ikke å sende høye regninger da. Jeg synes det er dyrt å gå til advokat, altså ja.

Linnea, 37 år.

Her ser vi at hun i utgangspunktet ikke ville ta betalt for to tredeler av timene hun arbeidet²⁸, og det er flere elementer i hennes skjønnsmessige vurdering. I tillegg til vurderingen av prisen på selve kjæremålet, i forhold til hva det normalt sett koster, viser hun også en motvilje mot det hun kaller *høye regninger*. Den har et mer ideologisk utspring, tatt i betraktning hennes generelle forestilling om at advokater er dyre. Samtidig er verdisettingen hun gjør av eget arbeid også en verdisetting av henne selv, og i den sammenhengen kan hun forstås som om hun nedvurderer arbeidet sitt. Denne tolkningen underbygges av kunnskapen om at Linnea er en skarp advokat med en solid karriere, og derfor virker det noe urimelig at kun en tredel av innsatsen hennes er verdt fakturering. Det at sekretæren kommenterer salæret er også et argument for denne tolkningen.

Samtidig kan denne oppvisningen av motstand også sees på som omsorg for klienten. Hun tar på en måte hensyn til hva klienten vil møte, og lar klienten få en stemme i vurderingen. På denne måten kan vi si at hun til en viss grad ivaretar klientens interesser.

²⁸ Verdt å merke seg at Linnea velger å jobbe inn rabatten hun gir klientene sine. Det blir mange timer.

Linnea valgte selv eksempelet over for å forklare gangen i en salærberegning, og det er derfor rimelig å tro at selve vurderingen, eller med et annet ord nedvurderingen, er beskrivende for systematikken i hennes forhold til salærberegning generelt. En type samvittighet begrenser muligheten for maksimalt, eller nesten maksimalt salær.

Vilma sier rett ut at hun i noen situasjoner er plaget av dårlig samvittighet når regningen skal skrives. Som nevnt i innledningen er alle informantene i utgangspunktet enige om at arbeid som ikke er klientrelevant ikke skal belastes klienten. Samtidig er det også slik at enkelte klienter ikke er ”villige”²⁹ til å samarbeide på en kostbesparende måte. Det interessante spørsmålet er derfor i denne sammenhengen i hvilken grad det virker inn på salærberegningen. De mannlige informantene hevder at det er problemfritt å belaste klienten for nødvendig arbeid så lenge man (advokaten) bare sier i fra, og det inkluderer også merarbeid klienten selv forårsaker. Vilma ser det litt annerledes:

De tror liksom at hvis de har engasjert en advokat, så kan man på en måte trylle da. Og så må jeg bruke veldig mye tid på det, og så får jeg veldig dårlig samvittighet når regningen kommer fordi den er for høy, og så er jo det egentlig noe jeg har prøvd å skrive underveis i mail.

Vilma, 32 år.

På tross av at hun har sagt i fra underveis at merarbeidet hun må gjøre på grunn av manglende samarbeid vil koste, får hun dårlig samvittighet. Ordvalget hennes i siste setning, ”*egentlig noe jeg har prøvd å skrive*” er interessant fordi det er tydelig annerledes enn ordvalgene blant de mannlige informantene. Hun kan forstås som noe usikker i forhold måten hun har gått frem på, og introduserer dermed en *selvkritiskhet* jeg ikke finner hos noen av de mannlige informantene. Ordene kan forstås som en kritikk av egen fremgangsmåte, som om denne situasjonen kunne vært unngått hvis hun faktisk hadde greid å si fra ordentlig. I tillegg til, eller som følge av selvkritikken, påtar hun seg også en grad av *skyld* for den høye regningen. Denne mekanismen virker fraværende hos de mannlige informantene.

Dordi og Sølvi forteller at de forholder seg relativt problemfritt til salærberegning. De fakturerer klientrelevante timer, og er klare på at de ikke tar på seg skyld for timer klienten så

²⁹ En villig klient bistår med alle nødvendige dokumenter og all relevant informasjon når advokaten etterspør det. En uvillig klient gjør det ikke.

å si påfører seg selv. Som de mannlige informantene sier de at det eneste kravet til dem på dette punktet er å informere klienten på forhånd.

Samtidig forteller de at timesatsen er noe de tenker mye på. Begge legger vekt på at det fort blir store summer, og de opplever derfor at timeprisen legger press på dem og gjør dem effektive. Dette kan forstås i et omsorgsperspektiv, og viser en type samvittighet for klienten. Sølvi sier det slik:

... det ligger så langt fremme i bakhodet fordi vi jobber så mye, så det er veldig klart tilstede, faktisk. Selv om det er lett å tenke at det er en dråpe i havet i forhold til hvor mye penger det er snakk om i saken, så har jeg absolutt det i bakhodet. Det tror jeg man har, de fleste har, alltid.

Sølvi, 33 år.

Av de mannlige informantene er det bare Thomas som uttrykker noe av det samme som Sølvi gjør over. Han sier det slik:

Man tenker ofte liksom på hva slags verdi har dette for de som skal betale regningen da.

Thomas, 31 år.

På samme måte som hos Dordi og Sølvi er erkjennelsen av timesatsens størrelse en spore til fokus og effektivitet. Han viser også en type samvittighet i forhold til klienten. De tre andre mannlige informantene presenterer seg nærmere forestillingen om at klientrelevant tid er fakturerbar tid, samtidig som de ikke forholder seg emosjonelt til klienten på dette punktet. Sånn sett fremstår de som motsatser til de kvinnelige informantene. Kåre forteller her klart og tydelig hva han tar betalt for, og hva han føler³⁰ rundt det:

Vi tar betalt for medgått tid det har gått på saken, sånn er det. Jeg synes ikke det er vanskelig, og hvis det havner i avisen for mitt vedkommende, så gjerne for meg. Altså, det synes jeg ikke er vanskelig en gang.

Kåre, 35 år.

³⁰ I andre sammenhenger viser Kåre stor omtanke for klientens skjebne.

Linnea er den av de kvinnelige informantene som viser mest emosjoner i sammenheng med salærberegning. Hennes motsetning blant de andre informantene er Åsleik. Han uttrykker ingen opplevelse av eventuelle vanskeligheter med å fakturere fullt ut. Det eneste han forholder seg til er hvor lang tid oppgaven normalt sett tar, og beregner salæret deretter. Det blir uansett aldri store kutt, for som han sier, *jeg er effektiv*. Jeg skisserte et case for ham med en klient som stod på konkursens rand, og spurte om det ville ha noen innvirkning på vurderingene han ville foreta, og på det svarer han følgende:

Hvis han sto på konkursens rand så ville jeg bedt om forskudd.

Åsleik, 31 år.

Klienten som person har liten betydning for hans salærberegning, eller i det minste for hans selvbilde som salærberegner³¹.

Alle informantene deler altså en felles forståelse av hva som er utgangspunktet for salærberegning. Det innebærer en forståelse av at det kun skal faktureres for klientrelevant tid. Samtidig presenterer de seg noe ulikt i forhold til hva de legger i den skjønsmessige vurderingen av salærets størrelse. Kåre og Åsleik legger for eksempel bare vekt på medgått, klientrelevant tid, og sier de ikke har noen problemer med dette. Klienten som person har ingen stemme hos dem i denne sammenhengen, og de har tilsynelatende total kontroll over hva som legitimerer kutt i salær, og hva som ikke gjør det.

Linnea og Vilma presenterer derimot en annen virkelighet, og salærberegning fremstår mer belastende for dem. De fremstår mer selvkritiske, og signaliserer en usikkerhet rundt plassering av skyld i forhold til påløpt merarbeid. Ingen av de mannlige informantene viser akkurat dette.

Samlet sett virker det som de kvinnelige informantene tenderer mot en salærberegning der sosial samvittighet og selvkritiske vurderinger er en del av refleksjonene, mens de mannlige informantene tenderer mot en mer saksfokuset salærberegning der allment legitime betingelser som medgått tid og relevans spiller inn. Et nærliggende spørsmål er om denne forskjellen også gjør seg gjeldene i klientrelasjonen.

³¹ Sitatet kan leses normativt, der forestillingen om avstand og kjølighet er kjernen. Ikke sikkert han faktisk ville gjort det slik.

5.3 Klientrelasjonen

Klienter og advokater lever i symbiose. Uten klienten kan ikke advokaten leve og omvendt. Klientene kjøper tjenester fra advokaten, og advokaten leverer tjenester til klienten mot betaling. Det er i praksis hovedtrekket. I dette avsnittet skal jeg redegjøre for de tydeligste aspektene ved denne relasjonen. Del 4.3.1 fokuserer på informantenes oppfatning av klientene, mens 4.3.2 fokuserer på deres forståelse av advokatens rolle.

5.3.1 Klientene

Informantene deler hovedsakelig klientgruppen i to typer klienter; de profesjonelle og de private. Begge kategoriene kan opptre som villige eller uvillige i følge informantene.

En uvillig klient er en som engasjerer advokaten, men som deretter ikke bidrar i særlig grad med å fremskaffe informasjon, eller bidrar med falsk informasjon. Informantene beskriver ikke denne typen klienter som umoralske eller løgnaktige, men forteller at det kan være frustrerende i prosessen fordi de faktiske forhold ofte er på områder advokaten ikke har kunnskap om, og der klienten gjerne er spesialisten.

Motsatt plasseres den villige klienten. Det er en som bidrar med all relevant informasjon på riktig måte og til riktig tid. Dordi beskriver en slik:

Han tar ting kjapt og leverer når han skal, og det gjør prosessen mye enklere. Ofte er det ikke slik.

Dordi, 35 år.

Profesjonelle klienter blir først og fremst karakterisert som pengesterke, og deretter kjennetegnet av kontaktpersonen. Det innebærer at advokaten er engasjert av et firma, samtidig som dialogen er med en kontaktperson. Det betyr at emosjonsnivået ofte er lavt fordi både advokaten og kontaktpersonen er underlagt vissheten om at konsekvenser av saksutfall i mindre grad vil ramme dem personlig. Informantene tillegger også de profesjonelle klientene

et høyere saklighetsnivå enn de private, fordi de i større grad snakker ”samme språk” i tillegg til færre emosjoner. Vilma er representativ:

Jeg jobber ofte mot profesjonelle, og jeg opplever at de snakker samme språk da. Vi er liksom... mer på bølgelengde.

Vilma, 32 år.

De private klientene er den gruppen som blir tillagt de sterkeste følelsene, samtidig som de blir ansett som lite pengesterke. Alle informantene presenterer denne gruppen som den mest utfordrende. For det første fordi dårlig økonomi hos en klient ofte skaper flere vurderinger av arbeidsmetoder og salærstørrelse for advokatene, og for det andre fordi private klienter blir fremstilt som mindre etterrettelige i forhold til saklighet, samtidig som de er mer følelsesmessig engasjert. Vilma har denne tilnærmingen:

Hvis jeg jobber med privatpersoner så legger jeg om til en annen tilnærming. Jeg bruker veldig mye lenger tid med klientene, og jeg er mye mer systematisk. Jeg går mye mer nøye til verks.

Vilma, 32 år.

5.3.2 Klientgruppens hovedtrekk

Felles for alle informantene er deres generelle oppfatning av klientgruppen, og både kvinnene og mennene vektlegger tre felles hovedtrekk. Klientenes grad av emosjoner og kompetanse, og klientenes grad av etterrettelighet. Det første hovedtrekket varierer etter om det er en privatklient eller en profesjonell, mens det andre finnes hos begge. Som Åsleik og Sølvi forklarer det:

En privatklient vil ofte være mye mer engasjert i saken. Mye mer følelsesmessig engasjert. Og vil ofte da operere utenfor sitt egentlige fagfelt da ikke sant. Slik at han da kanskje har mindre kompetanse selv.

Åsleik, 31 år.

Først og fremst fordi klienten har ett annet forhold til saken sin når det er en privat sak enn når det er en sak de er ansvarlig for i egenskap av å være ansatt ett sted.

Sølvi, 33 år.

Emosjoner og kompetanse

Klientenes grad av emosjoner og kompetanse har konsekvenser for advokatenes tilnærming. Alle er enige om at en privatklient som regel vil kreve noe annet enn en profesjonell:

En privatklient som går inn med et voldsomt følelsesmessig engasjement vil kanskje ikke ha samme evnen til å formidle saken til sin advokat på en rasjonell og oversiktlig måte. Det blir en suppe av meninger og følelser og faktum man må prøve å rede ut av.

Kåre, 35 år.

Den første setningen er representativ for alle informantene, mens den andre tenderer mer mot de mannlige informantenes fremstillingsmåte. Forskjellen ligger i hvordan de presenterer sitt ståsted i forhold til klienten som person. Mennene gir inntrykk av at jobben i denne sammenhengen er en sorterings – og rasjonaliseringsoppgave av ”suppen”, som Kåre kaller det. Advokaten skal altså destillere den for så å sitte igjen med det juridisk relevante.

De kvinnelige informantene viser en litt annen forståelse, som Vilma her:

Normalt er private vanskeligere, fordi at man har en mer rasjonell tilnærming til saken når det er en bussinessak. I en privatsak er det masse andre relasjoner og forhold som kommer inne, som ikke er juridisk relevante egentlig, men som er relevante i saken likevel fordi det er viktig for den personen. Og det er kanskje ikke jussen som er det viktigste bestandig.

Vilma, 32 år.

Ved å hevde at jussen ikke alltid er viktigst viser hun en forståelse av klientens situasjon utover den juridiske rammen mennene skisserer. Forståelsen kan sees i et omsorgsperspektiv der løsningen har positiv betydning for klientens livssituasjon, selv om den motgår en positiv juridisk mulighet. De kvinnelige informantene åpner altså opp for klienten som menneske i større grad enn mennene. Det er samtidig interessant at gutta også hevder at jussen ikke er den

viktigste bestandig, men da på et kommersielt grunnlag. Med andre ord når det er profesjonelle klienter som skal ha en kommersiell løsning. Forskjellen er hovedsakelig løsningsens følelsesinnhold.

Etterrettelighet

Alle informantene er enige om at etterrettelighet er den viktigste egenskapen en klient kan ha, fordi gjennomføring og utfall i høy grad er avhengig av at klienten er til å stole på:

Selv om han var litt impulsiv så kunne jeg stole på ham, for det er ingenting som er verre enn der du stoler på en klient som presenterer en historie som gradvis viser seg å ikke være riktig. Da kommer du fort i en situasjon der du dummer deg ut.

Åsleik, 31 år.

Direktøren gir meg faktum som jeg ikke kan stole på, så jeg må sjekke og dobbeltsjekke alt. Og ikke sant, det er ikke mitt fag... Jeg er avhengig av riktig informasjon fra min klient, og får jeg ikke det så er det kjempefarlig for saken, og det er slitsomt..., ja det er ikke bra, det er ikke bra i det hele tatt.

Linnea, 37 år.

I begge disse sitatene fremstår klienten uvillig og frustrasjonskapende, fordi han ikke bidrar slik advokatene ønsker. Av forskjellige grunner legger klienten mer ansvar og flere arbeidsoppgaver over på advokaten enn advokaten anser som riktig, og denne frustrasjonen springer ut av informantenes oppfatning av den ideelle arbeidsdelingen. Advokatene skal ta seg av jussen, og klienten skal bidra med sannferdig informasjon.

En påfallende forskjell mellom de kvinnelige og mannlige informantene i denne sammenhengen er mennenes fremstilling av bruddet på den ideelle arbeidsdelingen den andre veien, der klienten kommer med innspill til de juridiske vurderingene:

Det verste scenarioet det er å ha en som ringer flere ganger om dagen fordi han skal bidra i oversettelsesprosessen selv. Han skulle nærmest bare bruke vårt navn han, til å få undertegnet de dokumentene han mente var riktig. Han trodde han var smart, og så hadde han så ekstrem tro på egne ferdigheter. Det var klienten fra hælvetet altså...

Kåre, 35 år.

Mennene presenterte flere variasjoner av dette, og problematiserte i varierende grad slike klienter etter hvor hardt de forsøkte å trække inn på advokatens enemerker. Det var det ingen av kvinnene som gjorde. Åsleik sier det slik:

Den tøffeste klienten du kan ha, det er jo en advokat. Men nest etter det er det en forretningsmann da. Som er en erfaren bruker av rådgivere, og som har en sak for seg personlig. Og han er engasjert, og det betyr mye for ham både personlig og følelsesmessig. Da vil du få en klient som går deg veldig tett etter i klingene.

Åsleik, 31 år.

Kjedsomhet

De mannlige informantene var også alene om å introdusere kjedsomhet i forhold til et sakshierarki, der små saker og små klienter oftere prioriteres bort til fordel for større:

Du orker liksom ikke å gjøre det du skal. Det blir kjedelig. Saken går sur rett og slett... En sak som kanskje virket spennende i utgangspunktet, og så blir du dritt lei av den. Andre større saker er sikkert mer spennende, og så går den i glemmeboken. Alle advokater har noen sanne saker.

Thomas, 31 år.

Thomas knytter implisitt status til sakshierarkiet, og viser på den måten at saken i seg selv har betydning for hans innsatsvilje som advokat. Klienten fremstår i denne sammenhengen mer instrumentelt på den måten at saken presenteres med en egenverdi for advokaten, delvis uavhengig av klienten³². Stig sier det på denne måten:

Veldig små beløp, og da blir liksom alt så ubetydelig. I forhold til en fusjon på elleve milliarder, hvor alt er veldig mye viktigere. Hvis noe går til helvete så er det mye mer penger som står på spill. Og det er et problem.

Stig, 37 år.

I tillegg til kjedsomhet legger de mannlige informantene også vekt på at klienttypen begrenser tiden advokaten kan tillate seg å bruke:

³² Dette kan leses på flere måter: grad av betydningsfullhet, spenning, status, selvfølelse osv.

Det er mindre du kan tillate deg å gjøre i en sak for en privatperson, som å for eksempel å sjekke faktum og gjøre forberedelser.

Kåre, 35 år

Vi ser at advokatene har en formening om en idealklient, og det sier mye om deres oppfatning av hva som er deres domene – de juridiske vurderingene. Klienten bør altså samarbeide på visse vilkår, som Linneas favoritt her:

Siste året har jeg hatt en klient som var utrolig flink. Stilte veldig gode spørsmål, men som leverte et faktum til meg som var bearbeidet og grundig, og hele firma på en måte gjorde det som var nødvendig for at jeg skulle få den informasjonen som jeg trengte på den korte tiden. De var bare så flinke. Så utrolig profesjonelle, så utrolig engasjerte i saken og gjorde bare det jeg ba om så presist og grundig. De var bare helt ærlige hele veien, og sa ting som det var.

Linnea, 37 år.

I forhold til emosjoner og kompetanse gir altså mennene i større grad enn kvinnene inntrykk av at jobben i denne sammenhengen er en sorterings – og rasjonaliseringsoppgave. De kvinnelige informantene åpner på sin side opp for klienten som menneske i større grad, i den forstand at de betoner løsninger influert av menneskelige hensyn der mennene legger vekt på kommersielle hensyn. Forskjellen er hovedsakelig løsningens følelsesinnhold.

I forhold til etterrettelighet presenterer informantene en ideell arbeidsdeling, der advokatene skal ta seg av jussen, og klienten bidra med sannferdig informasjon. Kun mennene frustrertes over klienter som prøvde å trække inn på advokatens enemerker. De mannlige advokatene knytter også implisitt status til sakshierarkiet ved å introdusere kjedsomhet, og viser på den måten at saken i seg selv kan ha betydning for deres innsatsvilje som advokat. Klienten fremstår dermed mer instrumentelt for dem.

5.3.3 Advokatene, klienten og faktum

Advokater har loven å forholde seg til. Deres oppgave er å vurdere en eller flere gitte problemstillinger i forhold til lovverket og konkludere på bakgrunn av denne vurderingen. For

å gjennomføre en slik vurdering må vedkommende beherske den juridiske metoden, det juridiske språket og inneha den juridiske virkelighetsforståelsen. Advokaten skal evne å strukturere informasjon på en slik måte at den blir juridisk forståelig og forsvarlig. Sølvi sier det slik:

Det er min oppgave å foredle faktum, og gi deg en anbefaling på juridisk grunnlag om hva du skal gjøre ut i fra det man kjenner til.

Sølvi, 33 år.

Advokatarbeid innebærer dermed en god del oversettelsesarbeid. Det betyr at klientens forståelse av saken må bearbeides og fortolkes til den fremstår som en juridisk sak. Denne prosessen kan løses på mange måter, samtidig som *oversettelse* alltid er en del av oppgaven. Alle informantene presenterer aspekter ved prosessen som de anser potensielt problematiske, samtidig som det er en naturlig del av jobben. Linnea er representativ:

Er det han sier egentlig riktig? Ofte ser vi det at klienten ikke vet ikke hva som er relevant for den juridiske vurderingen. Så man må alltid foreta en dybdeundersøkelse, for det kan være annet faktum av verdi også, som klienten ikke skjønner selv er av verdi. Så må man komme ut med en anbefaling, og begrunne hvorfor man anbefaler. Enten at dette bør du gå videre med til retten, eller la være.

Linnea, 37 år.

I denne sammenhengen kan klientrelasjonen derfor sies å omfatte tre elementer; *klienten*, *advokaten* og *et faktum*. Klienten presenterer sin, i varierende grad, legmannsforståelse av faktum, og advokaten omdanner det til sin juridiske forståelse.

Den kritiske holdningen

En av utfordringene i denne prosessen er som nevnt klientenes emosjonsnivå. Klienter presenterer regelmessig emosjoner som sak, eller som deler av saken, og søker tilfredsstillende av disse gjennom for eksempel hevn, oppreisning og lignende. Problemet er at emosjoner, eller emosjonelle traumer, sjelden er en sak i forretningsjuridisk forstand:

Man kan ikke bare møte opp i retten å si at jeg har tapt masse penger. Og det er vanskelig for klienten, fordi man har vært så, fordi man er så, klienten er så involvert, og klienten har følt seg urettferdig behandlet, og det har de blitt. Det har de blitt. Men derfra til å få med alt på en måte, og kunne med rette kreve alt når de ikke har beviser for det, det... , ja, det er et stykke igjen.

Sølvi, 33 år.

Informantene presenterer som nevnt jusen som lover og regler, og utøvelse av juss som etablering av et faktum som deretter prøves mot regelverket. Det absolutt grunnleggende handler om hva som kan bevises, og det er det som teller. Advokatenes utfordring er derfor i denne sammenhengen å separere klientens følelser fra saklig informasjon for å kunne avgjøre hva som kan bevises eller ikke. Kåre sier det slik:

Det er et puslespill. Og du må begynne med, for å begynne med et teit uttrykk, rammen rundt. Finne hjørnene og putte på brikkene etter hvert. Mens klientene er jo ofte langt nedpå en eller annen brikke som ikke passer.

Kåre, 35 år.

Denne forståelsen av klientenes potensielle feilfokus betyr i følge informantene at en grunnleggende kritisk holdning overfor det klienten presenterer alltid bør ligge i relasjonen. De forteller i varierende grad hvor viktig det er for å unngå overraskelser:

Det er ikke alltid klienten din forteller sannheten, bevisst eller ubevisst. Så er det også det at klienten så inderlig vil ha rettighetene til dette patentet at han vrir faktum i sin retning, og så er han veldig komfortabel med det så lenge man snakker med advokaten. Overraskelsen kommer når han skal avgi vitneforklaring i retten, og da sprekker alt.

Dordi, 35 år.

Jeg hadde snakket med klientene mine på forhånd og stolte fullt og blindt på dem... ,så sprakk det, og det kom en helt annen historie da vi satt i rettssalen.

Sølvi, 33 år.

Den kritiske holdningen kommer til uttrykk både gjennom kontroll av opplysninger, og gjennom hardere press av klienten. Informantene presenterer det som en tosidig gevinst fordi

sannsynligheten for at det riktige faktum kommer frem øker, samtidig som klienten blir forberedt på det som skal skje. Som Dordi sier her:

Det er riktig å være litt tøff overfor klienten og være litt motpartens advokat, sånn at de er forberedt på hva som kommer. Det er kjempeviktig.

Dordi, 35 år.

Samtidig er prosessen mot etablering av faktum en dialog. Klienten gir informasjon til advokaten, men denne må også gi sin juridiske forståelse tilbake i en forståelig form:

Jeg må greie å formidle jussen på en enkel måte, og forklare hvordan jussen virker inn på de enkelte forholdene.

Vilma, 32 år.

I forhold til denne delen av prosessen fremstår de kvinnelige og mannlige informantene ganske forskjellig. Kvinnene tematiserer advokatens, og dermed sin egen, del av dialogen i mye større grad enn mennene. Det innebærer at kvinnene bruker flere ord, og presenterer langt mer detaljerte beskrivelser av sin kommunikasjon med klienten. Dordi er et godt eksempel:

Noen ganger er det, altså klienten skal forstå det, men samtidig skal du ha vært så nøyaktig i det du skriver at det blir riktig det du skriver, for man skal ikke bli tatt på å ha gjort noen feil i ettertid, og det synes jeg noen ganger er vanskelig balansegang. Men da må man på en måte, i hvert fall gjør jeg det ofte, at hvis det er en vanskelig juridiske spørsmål, så lager jeg et notat som blir relativt juridisk, men så lager jeg en sammenfatning der jeg liksom forklarer hva jeg har sagt. Da har jeg det, altså for min egen del fordi jeg er forpliktet til å gjøre en grundig jobb, også en litt mer juridisk. Altså hvor det blir for juridisk, og jeg skjønner det, så skriver jeg det i notatet at vi godt kan ta et møte hvor vi gjennomgår problemstillingen så jeg kan få forklart, for det er ikke alltid like lett og... , jo mer komplisert juss, jo vanskeligere er det.

Dordi, 35 år.

Hun viser en relativt detaljrik refleksjon rundt sin egen rolle i forhold til klienten, der hun også forteller at hun noen ganger opplever trangten til å være grundig versus behovet for å

gjøre seg forstått som en vanskelig balansegang. Ingen av de mannlige informantene forteller om det samme.

De kvinnelige informantene presenterer også en tydeligere oppmerksomhet enn mennene i forhold til hvem klienten er, i den forstand at de tematiserer tilbakemeldingenes form. Som Linnea her:

Det er ikke alltid man lykkes, men det er alltid noe man må prøve å ha i tankene når man skriver, man må prøve å skrive enklere til en man antar ikke er så mye borti det å lese så mye dokumenter enn en som er vant til det.

Linnea, 37 år

Denne aktsomheten overfor klientens personlige utgangspunkt har som konsekvens en grundighet i utforming av informasjonen til klienten, noe alle de kvinnelige informantene tematiserer. De problematiserer det også til en viss grad, i og med avstanden mellom juristen i dem og legmannen i klienten:

Det er vanskelig for det ligger sånn i oss å si ting i en på en bestemt måte. Vi føler da at det ikke blir korrekt nok hvis vi gjør det enklere, for vi er så opptatt av at det skal være helt korrekt sånn språklig, og bruker du ikke akkurat det bestemte ordet så får du ikke den meningen...

Sølvi, 33 år.

Som nevnt problematiserer ingen av de mannlige informantene dette aspektet ved klientrelasjonen. Jeg lar Åsleik representere mennene med dette sitatet:

Det er kanskje derfor jeg er en effektiv advokat, jeg er ikke sånn som setter meg ned og skriver. (...) Jeg synes ofte det er bortkastet tid.

Åsleik, 31 år.

Svarteperspill

Alle informantene forteller om viktigheten av å *sikre* kommunikasjonen. Det innebærer å skriftliggjøre avtaler, kommuniserte premisser, påståtte faktum og enigheter mellom klient og advokat som har betydning for fremdrift og saksutfall. Informantene opererer på denne måten

etter et ”worst case” – scenario, der klienten fremstår potensielt som en advokaten ikke helt kan stole helt på. Årsaken til denne holdningen springer ut av forskjellen mellom advokatens juridiske virkelighet og kompetanse, og klientens mer eller mindre juridiske kompetanseløshet. Det handler altså ikke om nedvurdering av klienten som menneske, men som jurist. Det er advokaten som alltid bør og skal vite hva som er relevant for saken eller ikke. Stig sier det slik:

Noen ganger skjønner ikke klienten hva som er relevant, og andre ganger er det virkelighetsbildet som er gærnt, og det kan jo selvfølgelig tenkes at vi ikke er flinke nok til å pedagogisk si akkurat hva vi trenger heller.

Stig, 37 år.

Samtidig handler det også om plassering av skyld. Det innebærer å gjenta, eller referere, forståelser av faktum og fremdrift skriftlig. Dermed kan alltid advokaten gå tilbake å peke på et brev, eller en meil, der det henvises til hva som tidligere har blitt sagt mellom advokaten og klienten. Kåre kaller dette ”avansert svarteperspill”:

Det er ikke noe gøy å ringe til noen å si at du, det gikk til helvete fordi jeg glemte det og det. Og det også er en viktig del av advokatverdenen, at man bruker mye ressurser på et ganske avansert svarteperspill.

Kåre, 35 år.

Om klienten er fullt inneforstått med rekkevidden av valgene som taes i prosessen er usikkert, og gir slik sett begrepet ”svarteperspill” mer mening. For, som Åsleik sier lett ironisk; *Formuleringene i et skriv til klienten trenger jo ikke stå med uthevet skrift akkurat.* Advokatens motiv for ”svartepersillet” er derfor ikke alltid udiskutabelt edelt:

Å dytte, dytte ansvaret... , ja man vil alltid dekke seg...

Thomas, 31 år.

Ryggdekning handler også om renommé og lovlidighet. Vilma sier det på denne måten:

Jeg føler at den trusselen for å komme i ansvar, at vi gir feil råd eller gir råd som ender i den gale siden av lovverket. Den er veldig reell. Altså der er vi veldig bevisste. Og det føler jeg at jeg er hver dag liksom, at... , vi er veldig opptatt av å gi klienten et

fullstendig bilde, slik at hvis klienten velger å gjøre noe vi ikke har rådet dem til så har vi det på en måte skriftlig. Altså veldig opptatt av at vi har vårt på det tørre da.

Vilma, 32 år.

Fokus på sak eller klient

Informantene presenterer noe ulike måter advokaten kan forholde seg til klienten på, og de mannlige presenterer seg som mer opptatt av saken enn av klienten. Eller sagt på en annen måte; de gir inntrykk av at de ikke lar seg forstyrre så mye av klientene som de kvinnelige informantene gir uttrykk for. Det innebærer at de mannlige informantene, slik de fremstiller seg, i større grad skiller mellom den juridiske oppgaven og konsekvensene et eventuelt utfall vil få for klienten. Konsekvensene vil på denne måten ligge utenfor advokatens mandat, men innenfor klientens. Advokaten presenterer altså risikoen, mens klienten får ansvaret for valgene som taes. Denne forståelsen presenteres av alle informantene som idealet, samtidig som de kvinnelige informantene i større grad enn mennene problematiserer det. Distansen til klienten vil derfor være av betydning for følelsen av ansvar, og dermed følelsesmessig engasjement:

Ja, jeg er veldig redd for å rådgi klienten min til å gjøre noe som åpenbart ikke vil føre frem. Så du prøver å gi det riktige bildet ut i fra, uten på en måte... , ja, jeg jobbet i hvert fall mye med det, så sanne typer tilbakemeldinger synes jeg er vanskelige fordi du liksom må gi et riktig bilde men...

Vilma, 32 år.

Denne informanten er ganske representativ for ulikheten mellom de kvinnelige og mannlige informantene. For det første fremstiller hun seg som mer opptatt av klienten som menneske enn bare av saken. Hun viser altså at det er et skille mellom sak og klient, og at hun, i motsetning til de mannlige informantene, ikke "bare" tenker sak. Det er rimelig å forstå denne delingen ikke bare som et skille mellom sak og klient, men også mellom følelsesmessig engasjement eller ikke. Følelsene ligger dermed i relasjonen til klienten og ikke bare i saken som sådan. Her er en god mannlig representant:

Jeg har såpass pondus at jeg kan si fra til dem at hvis du skal drive med sånn som det her, da får du gå til noen andre. Det tar vi ikke med, vi gjør det sånn. (...) Noen blir jævlig sure da, men alle aksepterer.

Kåre, 35 år.

Det Kåre sier underbygger at jo mer dette skillet forankres i det emosjonelle, jo lettere vil det være å ta valg i prosessen og gå videre. Ansvarer blir avgrenset innenfor mandatet advokaten forestiller seg, og fremstår derfor ikke like vanskelig å håndtere. Siden de kvinnelige informantene fremstår som mer relasjonelle enn de mannlige, blir de på denne måten også tilskrevet rollen som bærere av et større ansvar. Skillet mellom sak på den ene siden og klient på den andre siden blir utydelig, og de to dratt over i hverandre. De kvinnelige advokatene presenterer altså ikke et like klart skille mellom klienten og klientens sak som mennene, og på denne måten fremstår det å opprettholde distanse til klienten mer arbeidskrevende for de kvinnelige informantene³³.

Ansvarer for å velge om man skal gå til sak eller ikke er det per definisjon klienten som har, men i praksis er det ikke alltid tydelig hvor grensen mellom å velge eller blir valgt for går:

Du har en plikt til å oversette det juridiske og det faktiske slik at klienten skjønner det. Men det er ikke alltid lett å vite om de faktisk har skjønt det da.

Dordi, 35 år.

I denne sammenhengen er det viktig å huske at klienten befinner seg på fremmed grunn fra det øyeblikket problemstillingen er lagt i advokatens hender. I prosessen frem til et endelig resultat er det advokaten som er ekspert, og klientens skjebne er i større eller mindre grad avhengig av advokatens innsats og dyktighet. Stig sier det slik:

Det er veldig forskjellig hvor selvstendig klienter er, men prinsipielt sett gir vi bare råd, men det er klart klienten..., der kan du si at vi er veldig klare på at de skal tenke i gjennom det selv og ha en selvstendig mening om det.

Stig, 37 år.

³³Hva idealet er for begrepet distanse har etiske og moralske implikasjoner, og det er ikke nødvendigvis slik at dagens ideal er til det beste for klienten, men heller kanskje for advokaten?

Alle informantene er av samme oppfatning på akkurat dette punktet. Det er klientens ansvar å ta beslutningen. Samtidig forteller de at mange klienter ikke bare vil vite hva de *kan* gjøre, men også hva de *bør* gjøre. De ønsker altså ikke bare valgene skissert, men også at advokaten tar valget for dem. På dette punktet fremstår de mannlige informantene som tydeligere enn de kvinnelige i to retninger. Enten som Stig sier over, at klienten selv må velge, eller at de selv er tydelige på hva de selv ville gjort. De fremstiller seg som om de ikke opplever denne delen av rådgivingen problematisk. De kvinnelige informantene problematiserer på sin side dette i noe større grad, som Linnea er et eksempel på her:

Det er usikkert hva resultatet blir. Jeg kan ikke si det noe bedre, for jussen er usikker, faktum er usikkert. Vi vet ikke. Og da blir det den jammen det er du som er advokat. Du må jo komme med et råd. Ja, jeg kan komme med det rådet, men... Det er ikke alltid man kan komme med et råd. Jeg kan bare peke på risikofaktorene, så er det til slutt du som må velge det du vil. (...) Sånne situasjoner kan være ganske slitsomme.

Linnea, 37 år.

De mannlige informantene presenterer seg altså som mer opptatt av saken enn av klienten, mens kvinnene også her er mer åpen for klienten som menneske i tillegg til saken. Følelsene ligger dermed i relasjonen til klienten og ikke bare i saken som sådan. De fremstår derfor mer relasjonelle enn de mannlige, og i den sammenhengen som bærere av et større ansvar. Advokaten skal også ivareta klientens interesser, men er samtidig med på å definere dem. De mannlige informantene er tydeligere enn de kvinnelige, i den forstand at det advokatbildet de presenterer fronter en tydeligere posisjon overfor klienten, mer uberørt av klientens ”urealistiske” bestilling, enn de kvinnelige informantene. Menneskets selvbilder fremstår dermed mer beslutsomme enn kvinnes, fordi de i mindre grad berøres av klientens ønske.

Grenser

Alle informantene uttrykker generell enighet om at en forretningsadvokat bør være tilgjengelig for klientene sine så langt det lar seg gjøre. Behovet for grensesetting fra advokatens side er alltid til stede i dette forholdet fordi klientenes behov fremstilles som tilnærmet grenseløse. Det er med andre ord flere behov til stede til enhver tid enn advokatene

kan dekke. Det er på dette punktet den største forskjellen mellom de kvinnelige og mannlige informantene viser seg. De har ganske ulike oppfatninger om hvor grensen for klientenes rett til deres tid går.

Advokatene har varierende grad av styringsmulighet avhengig av hvilken sak det er, og hvor de er i prosessen. Berammete saker er i følge informantene spikret, og dermed vanskelig å gjøre noe med, mens klientrelasjoner tidlig i prosessen er enklere å styre. Samtidig er det vanlig å ha flere saker samtidig, og dermed flere frister som skal turneres, og flere forventninger som skal møtes. Kvinnene presenterer i langt større grad grensesetting som et problem enn det mennene gjør:

Det vanskeligste er å sette grenser, å få klienten til å forstå at du ikke kan jobbe hundre prosent av tiden for dem. Altså få utsatt frister de gir og, altså få de til å forstå at vi har mye å gjøre samtidig med at vi gjør alt for de, det synes jeg er, det er kjempevanskelig.

Sølvi, 33 år.

Før intervjuene ble gjennomført hadde jeg en klar oppfatning om at forretningsadvokater ofte jobbet i helgene. Etter intervjuene er denne oppfatningen justert noe. Alle informantene sier de i utgangspunktet ønsker å ha fri i helgene, samtidig som arbeidsmengden enkelte ganger gjør det umulig. Helgearbeid er derfor delvis situasjonsbetinget, samtidig som evnen til å sette grenser overfor klienten, partnere og kolleger er avgjørende for hvor mange lørdager advokaten tilbringer på kontoret. De mannlige informantene er ganske kategorisk avvisende til at dette er et spesielt problem, som Åsleik representativt sier det:

Det er klart at det har litt med vår posisjon å gjøre og. Det høres kanskje litt snørrhovent ut altså, men jeg tror liksom de bare må innfinne seg med at vi gjør oppgaven jeg holdt på å si når det passer oss jeg, men jeg tror veldig mange har forståelsen at du ikke kan det altså.

Åsleik, 31 år.

Grensedragningen mellom advokaten og klienten kommer tydelig frem her. Han, som de andre mennene, viser et bilde av en tydelig posisjon overfor klienten, der det å kjenne sin besøkestid fremstilles som en selvfølgelig klientegenskap.

De kvinnelige informantene har derimot et ganske annet bilde av klienten og seg selv på dette punktet. Dette sier Dordi om hva som svares hvis en klient ringer fredag ettermiddag og ber om resultat på mandag:

Du sier ja. Det gjør du, jeg tror at hvis jeg hadde sagt nei og det hadde kommet partnerne for øre, så hadde jeg blitt kalt inn på teppet og fått beskjed om at sånt, sånt gjør man ikke.

Dordi, 35 år.

Det slående med dette sitatet er absoluttheten i den forståelsen hun legger for dagen. Til forskjell fra for eksempel Åsleik over er grensedragningen mellom advokat og klient en helt annen. Dordi plasserer advokaten nærmere en tjenerfunksjon enn det mennene gjør. Forskjellen mellom dem blir også forsterket ved kunnskapen om at de faktisk jobber i samme firma. Sølvi og Linnea deler oppfatningen til Dordi:

Hvis jeg visste at jeg skulle i et bryllup den helgen, og fysisk ikke kunne gjøre det, så ville jeg undersøkt om det var noen andre som kunne gjøre det, eller prøvd å få det til. Jeg ville uansett ikke sagt nei selv om ikke jeg kunne tatt det.

Sølvi, 33 år.

Nei det er ikke akseptabelt fra firmaet sin side, da sier man ja.

Linnea, 37 år.

Vilma presenterer også samme syn som de tre andre, samtidig som hun forteller hvordan de prøver å løse problemet; ved å være i forkant. Det gjør også Linnea:

Jeg er veldig opptatt av å gi riktige forventninger da. Jeg føler at klienten da... , altså det gjør livet lettere. For alle. Så vil jo ting utvikle seg underveis, og blir det helg så blir det det.

Vilma, 32 år.

Jeg må gi forventninger til klienten som jeg klarer å overholde. Det går på alle plan egentlig når man selger tjenester, at ofte har ikke klienten noe forhold til om de får det

på fredagen klokken fem eller mandag klokka tolv. Slik at man må styre det man kan styre. Det løser ting underveis.

Linnea, 37 år.

Informantene har altså ulike oppfatninger om hvor grensen for klientenes rett til deres tid går. Mennene viser et bilde av en tydelig posisjon overfor klienten, mens kvinnene i større grad plasserer advokaten nærmere en tjenerfunksjon, der anledningen til å sette grenser opptrer sjeldnere enn for mennene.

Om masing

I tillegg til en ulik oppfatning mellom de kvinnelige og mannlige informantene om *anledningen* til å sette grenser, er det bare de kvinnelige som forteller at de kan oppleve det belastende. Det kan forstås som at konsekvensene av å *ikke* sette grenser er det slitsomme:

Nå haster det sånn fordi vi er så langt etter planen, så kan ikke du ha det ferdig til mandag morgen. Og det synes jeg også er... , altså vi advokater må jo stå på for klienten å... , altså noen ganger må du jobbe i helgene, men jeg synes at det er, det er... Altså når det stadig gjentar seg og det egentlig ikke er min skyld at det har blitt sånn, og da det hver gang må brukes helga for å få det til, det ødelegger litt forholdet til den klienten, for det blir slitsomt.

Dordi, 35 år.

Siden Dordi har en forståelse av at hun aldri kan si nei til klienten blir helgejobbing en hyppigere foreteelse. Det som forsterker belastningen er i tillegg oppfatningen om at det ikke er hennes skyld:

Og der sliter jeg i forhold til klientrelasjonen. I utgangspunktet så har vi en veldig god kjemi, (...) men problemet er å få klienten til å forstå at skal man få gjort noen ting så er man avhengig av et samarbeid. Så der, i sak etter sak, er det problemer med å få han til å forstå at før jeg kan gjøre noen ting må jeg ha informasjon fra dem. Og så sender de, den første informasjonen de sender er mangelfull i forhold til det jeg ber om, så der sliter jeg veldig mye...

Dordi, 35 år.

Hun har med andre ord gjort sitt for å styre prosessen slik at arbeidsmengden kunne fordeles over et lenger tidsrom, men ikke blitt hørt. Dette problemet forteller alle de kvinnelige informantene om, som Vilma og Linnea her:

Jeg har begynt å si, fordi jeg kjenner klienten så godt, at jeg vil helst ikke ha det på fredag klokka fem med frist til mandag klokka ni, for jeg, som andre mennesker, har planer i helgene, og det sier de at de skal respektere, men så glipper det noen ganger. Andre ganger så går det bra, men det er veldig sånn at når vi har en sånn prosess så bruker de veldig lang tid, men når de først kommer tilbake til meg så får jeg en urimelig kort frist på å bli ferdig med ting. Det er en slitsom måte å jobbe på.

Vilma, 32 år.

Jeg må bruke masse tid, og hele tiden være oppmerksom på at jeg hele tiden sier at det står ikke på meg, det er ikke min skyld at vi blir forsinket, jeg må skrive det i meiler slik at hvis det blir spørsmål om det senere så får ikke jeg skylden for at det blir forsinket. Det synes jeg er tungt, for jeg har ikke lyst til at det skal være sånn, for da blir det ikke det samarbeidet det burde ha vært. Og jeg må hele tiden være den som maser. Det synes jeg er tungt og skulle gjerne ha sluppet...

Linnea, 37 år.

De kvinnelige informantene gir uttrykk for at de finner det slitsomt å inneha rollen som den som maser. Samtidig signaliserer de også at det er slitsomt å bli mast på, som Sølvi her:

Noen ganger har jeg bare lyst til å be klienten ryke og reise fordi han maser altfor mye på noe som ikke er vits i å mase om, men så må du allikevel sitte og være blid og, ja vi gjør så godt vi kan. Det synes jeg kan være tungt noen ganger, at det hele tiden må være sånn, at selv om du har en klient, så må du allikevel selge deg, altså du skal få ham til å komme tilbake igjen og igjen, og ikke bytte advokat, og det kan være tungt.

Sølvi, 33 år.

Det er ikke bare klientens henvendelser i seg selv som presenteres som slitsomt, men også den bindingen det å skulle selge seg legger på tilsvarsmulighetene hennes. Hun forteller om en frustrasjon i forhold til å være begrenset til å smile. Den begrensningen forteller ingen av de mannlige informantene om.

De tidligere avsnittene om inntjeningskrav og salærberegning indikerte en kjønnsespesifikk forskjell der de kvinnelige informantene presenterte selvkritiske vurderinger og sosial samvittighet som en del av refleksjonene, mens de mannlige informantene fremsto sikre på seg selv og mer saksfokuserte. Jeg spurte om denne forskjellen også ville komme til syne i klientrelasjonen, noe den merkbart gjør. Til forskjell fra de mannlige informantene problematiserer de kvinnelige relasjonen i mye større grad, og de presenterer en forståelse av advokatrollen som ligger nærmere et empatisk ståsted, der anledningen til å sette grenser opptrer sjeldnere enn for mennene. Klienten i seg selv tar altså mer plass for kvinnene enn for mennene i forhold til saken. I tillegg fremstår kvinnenes advokatbilde med færre *legitime* muligheter for grensesetting enn bildet mennene presenterer, og i den sammenhengen mer servilt og i følge de kvinnelige informantene; mer slitsomt. Disse ulikhetene indikerer samlet sett en asymmetri mellom kvinnelige og mannlige advokater som gjør det interessant å finne ut hvilke bilde de konkret har av den ideelle forretningsadvokaten. Er idealene deres også ulike?

5.4 Menn om den perfekte forretningsadvokaten

Alle har en oppfatning om ”den perfekte advokaten”. Det er flere perspektiver ideen om den perfekte advokaten kan sees i forhold til, men jeg la ingen føringer på informantene på dette spørsmålet. De fikk et åpent spørsmål om hva de mener er den perfekte advokaten, og fikk selv foreta prioriteringene. I utgangspunktet mente de fleste at det var et spørsmål de ikke kunne svare på fordi forretningsadvokater i deres øyne er så spesialiserte at en ekspert på for eksempel telecom³⁴ ikke kan brukes på et stort financeoppdrag, og omvendt. Men etter å ha tatt høyde for forskjeller i det juridiske innholdet kom alle opp med et minste felles multiplum.

Det de sa handler i hovedsak om to forhold: 1. ideelle personegenskaper som kommer til nytte når advokaten skal tilpasse seg og forstå klienter og 2. egenskaper den ideelle advokaten bør ha for ikke å tilpasse seg for mye. Jeg skal redegjøre for dem etter tur.

³⁴ Hva de ulike spesialiseringene betyr er irrelevant i denne sammenhengen. Poenget er advokatenes forståelse av at det er kategorier.

5.4.1 Tilpasning og forståelse

Alle de mannlige informantene nevner juridisk kompetanse, arbeidskapasitet og kommunikasjonsevner som selvfølgelige og grunnleggende egenskaper den perfekte advokaten bør besitte. Her er et knippe representative utsagn:

For det første bør man være en flink jurist, det er ett eller annet med at det er faget som bør ligge under³⁵.

Stig, 37 år.

... lett for å kommunisere, snakke med klientene sine.

Thomas, 31 år.

... man må selvfølgelig ha stor arbeidskapasitet.

Kåre, 35 år.

Kåre fremhever i tillegg tilgjengelighet som en viktig egenskap:

Man bør være tilgjengelig, nesten til en hver tid det kreves...

Kåre, 35 år.

Den perfekte advokaten har disse grunnleggende egenskapene, og aller viktigst er at vedkommende har et godt juridisk skjønn. Med andre ord fremstilles advokaten med evnen til å anvende jussen på den mest optimale måten. Kåre sier det slik:

... godt juridisk skjønn, det er veldig viktig, på en måte klinisk skjønn som legen sier, at du ser jævlig fort at det er halsbetennelse du har, og vet også da hva som er rett medisin, du vet hva du skal gjøre for noe.

Kåre, 35 år.

Et viktig premiss for godt juridisk skjønn er altså evnen til å identifisere klientens problemstillinger, og dermed kunne skille det viktige fra det uviktige. For å kunne gjøre det,

³⁵ Det må være en som selvfølgelig har en god juridisk kompetanse. Thomas, 31 år.

vil en perfekt advokat også ha god kjennskap om alt og alle klienten befatter seg med. Som Åsleik sier her:

Forståelse av mennesker, av klienten, av markeder... En slags generell orientering. Det kjennetegner en god advokat.

Åsleik, 31 år.

Sitatet er representativt for de mannlige informantene. De hevder at for å kunne yte best mulig og raskest mulig er det en forutsetning å kjenne klientens marked til fingerspissene. Jo mer advokaten vet om klienten, markedet klienten opererer i, konkurrenter, viktige personer og lignende, jo bedre vil grunnlaget for utøvelse av det juridiske skjønnet være. Den perfekte advokaten kan altså alt om den virkeligheten klientene befinner seg i.

Samtidig fremstiller alle informantene, også de kvinnelige, forholdet mellom klientenes kommersielle verden og advokatenes juridiske som et latent konfliktylt forhold. Advokater kan være for ensidige i følge Stig:

... en fare er å bli alt for faglig. Klienten spør om et eller annet, og så kommer du med en strålende faglig utredning som klienten ikke har noe bruk for i det hele tatt. Advokater er nok gladere i å skrive notater enn klienter er i å lese dem.

Stig, 37 år.

I tillegg til å ha en forståelse av klientenes virkelighet, bør derfor den perfekte advokaten også være løsningsorientert i kommersiell retning. Dette er en egenskap spesielt de mannlige informantene la stor vekt på:

... man bør være ganske smart på en annen måte enn akkurat det som går på at man er flink i jussen da. Være sånn praktisk. Mer sånn "street smart" på en måte. Evnen til å se løsninger. Som sagt som advokat i motsetning til jurist, så tror jeg det er viktig at man tenker litt ut av boksen. For det viktigste for klienten er å få en god løsning, ikke nødvendigvis den rettslig sett riktige fremgangsmåten alltid³⁶.

Thomas, 31 år.

³⁶Det ligger under dette at menn er mer løsningsorienterte, mens kvinner gjør det rettslig sett riktigere. Skillet mellom kundens løsningsbehov og det rettslig riktige er også interessant.

Thomas understreker at det viktigste for klienten er en god løsning, noe som betyr at den juridiske kompetansen må brukes med fornuft. Stig sier det slik:

Du kan liksom ikke bare holde på det faglige, men bør samtidig huske på at det skal munne ut i et eller annet fornuftig.

Stig, 37 år.

Forestillingen om at det er en forskjell mellom det kommersielle og det juridiske er grunnleggende, og samtidig premisset for ideene om forståelse av, og tilpasning til, klientene og deres virkelighet. For de mannlige informantene turnerer den perfekte advokaten altså det kommersielle og det juridiske på en optimal, løsningsorientert måte.

5.4.2 Styring av klienten

Alle informantene forteller om faren ved å tilpasse seg for mye. De sier det alltid er en grense mellom dem og klienten, og at advokatens jobb i sum er å forholde seg til de juridiske konsekvensene av klientenes problemstillinger. Som nevnt tidligere i avsnittet om klientrelasjonen er klienten amatør og advokaten ekspert i den sammenhengen. Den perfekte advokat fremstilles derfor av mennene som en klar og tydelig person:

Det er ikke noe poeng i å være skjønt enig med klienten i at man har en strålende god sak hvis man ikke har det. Så du må på en måte kunne være, altså du må kunne være bønn ærlig mot klienten og styre klienten.

Stig, 37 år.

Det å styre klienten viser her til ærlig fremlegging av mulige juridiske utfall. Stig forteller om at alle klienter, i større eller mindre grad, har forventninger om utfall som ikke er hundre prosent juridisk sannsynlige. Han legger derfor vekt på at advokaten ideelt sett aldri må la seg presse, overtales eller forføres til å handle i retninger som ikke er til fordel for klienten³⁷. Det innebærer et ansvar utover klientens spørsmål alene, fordi advokaten må sørge for at informasjonen er den rette:

³⁷ Heri ligger et problem; hva er til fordel for klienten? Noen klienter ser ut til å ha annen agenda enn det beste juridiske utfallet.

Det som er veldig viktig er at du tar ansvar utover det spørsmålet du får, for av og til må du kanskje si at under de forutsetningene du spør om, så er kanskje svaret det, men de forutsetningene du kom med er helt gjerne.

Stig, 37 år.

Den perfekte advokaten er derfor i stand til å styre klienten. Det er som nevnt ikke alltid gitt at klienten vet hva problemstillingen er, og et godt juridisk skjønn er derfor ikke noe den perfekte advokaten bare har – vedkommende er dyktig til å formidle det også. Kåre sier det slik:

... man kan gjerne ta alle mulige forbehold i rådgivningen, men man må gi et råd, et klart råd som er forståelig. Ikke bare komme med masse pro et contra og så konklusjonen veldig forsiktig, men man bør tørre å ta et standpunkt og stå på det og ikke vike. Selvfølgelig, tar man feil så tar man feil, men tørre å ”gutse” litt på klientenes vegne.

Kåre, 35 år.

Tydelighet og mot er kjernen i dette sitatet. Han fremstiller det å være veldig forsiktig som motsatsen til den ideelle fremgangsmåten, og dermed som noe negativt. I Kåres øyne er den perfekte advokaten tydelig i rådgivningen, og tøff og standhaftig i prosessen. Det innebærer vilje til å ta valg og risiko, samt å bære ansvaret for eventuelle konsekvenser. Han beskriver den ideelle personen slik:

Det går på erfaring, og det går på type, at du liker å ”gunne” litt på og ikke er konfliktsky, samtidig som du ikke skal være kranglevoren ikke sant.

Kåre, 35 år.

Samtlige av de mannlige informantene la vekt på evnen til styring av klientene. En advokat som opptre som mikrofonstativ for klienten er i deres øyne en dum advokat. Som Åsleik uttrykker det:

Altså hvis du blir styrt den andre veien er du ikke rådgiver sånn du burde være.

Åsleik, 31 år.

5.5 Kvinner om den perfekte advokaten

Hvordan fremstiller så de kvinnelige informantene den perfekte advokaten? De fikk som mennene et åpent spørsmål om hva de mener er den perfekte advokaten og fikk selv foreta prioriteringene. Til forskjell fra de mannlige informantene definerte de ikke spørsmålet i like stor grad på forhånd, men spurte underveis hvis de var usikre, som Vilma når hun svarer ”*Begge deler. Jeg kan velge begge deler hvis jeg vil det?*”.

Det de sa handler i hovedsak om de samme to aspektene som de mannlige informantene berørte: 1. ideelle egenskaper i forhold til å tilpasse seg og forstå klienter, og 2. egenskaper den ideelle advokaten bør ha for ikke å tilpasse seg for mye. Jeg skal redegjøre for dem etter tur.

5.5.1 Tilpasning og forståelse

Alle de kvinnelige informantene legger vekt på faglig dyktighet, kommunikasjonsevner og integritet som selvfulgelige egenskaper hos den perfekte advokaten. Svarene er preget av en mer personlig stil, og de er ikke så generaliserende som mennenes. Linnea er et godt eksempel:

Det som jeg setter aller høyest er det å være faglig dyktig. Det å være en av de flinkeste til det jeg gjør.

Linnea, 37 år.

Dette sitatet kan forståes på to måter. På en måte svarer hun på spørsmålet når hun sier at faglig dyktighet er det hun setter høyest, samtidig som hun på en annen måte, i neste setning, formidler hva hun setter høyest for seg selv, nemlig å være flinkest³⁸.

Faglig dyktighet innebærer mer enn ren juridisk kompetanse. Alle de kvinnelige informantene har en forestilling om asymmetrien, eller forskjellen, mellom advokaten og klienten. Denne

³⁸ Denne måten å besvare et generelt spørsmål er tydeligere i intervjuene med de kvinnelige informantene enn med de mannlige.

forskjellen mener de springer ut av ulike behov og plikter som de tillegger advokatene på den ene siden, og kommersielle klienter på den andre. Kvinnene har altså, som mennene, en forestilling om en latent konflikt mellom seg og den kommersielle klienten³⁹. Premisset for å utøve den gode juss blir dermed evnen til å forstå klienten. Som Sølvi sier her:

Da er det jo en som er god i juss, men som har evne til å sette seg inn i klientens situasjon og forstå klientens behov.

Sølvi, 33 år.

Den selvfølgelig egenskapen i sitatet er juridisk kompetanse, samtidig som hun bruker ordet *men* når hun binder den opp mot de to andre. Hun viser en forestilling om motsetning mellom den rene jussen og klientens situasjon og behov, og nødvendigheten av å forstå sistnevnte. Den ideelle advokaten må i følge henne ha denne egenskapen for å ”... klare å formidle det som er den viktigste juridiske biten, over på klientens saksforhold”. Denne forståelsen av sammenheng og motsetning mellom juss og kommersialisme, eller advokat og klient, er felles for alle informantene.

Evnen til å forstå klienten, som den ideelle advokaten tilskrives, er ikke nok i seg selv. Den er avhengig av motivasjon:

Advokaten må være interessert i å dekke klientens behov, og være aktiv på klientens vegne. Det må egentlig si at han⁴⁰ må være lyttende...

Vilma, 32 år.

I følge Vilma er den perfekte advokaten også *interessert* i å hjelpe klienten, og aktiv på klientens vegne. Ideelt sett holder det altså ikke bare å forstå klienten, men advokaten bør også være serviceinnstilt. I den siste setningen forklarer hun hva serviceinnstillingen egentlig springer ut av, nemlig evnen til å lytte⁴¹.

Evnen til å lytte er et interessant premiss fordi det bare er de kvinnelige informantene som formulerer det. Relasjonelle ferdigheter med empati som en viktig bestanddel er for dem en viktig egenskap den ideelle advokaten bør ha. Dordi legger for eksempel stor vekt på

³⁹ I noe varierende styrke, men alle deler oppfatningen.

⁴⁰ Vilma bruker gjennomgående ”han” om forretningsadvokaten i intervjuet.

⁴¹ For så vidt interessant at alle omtaler den ideelle advokaten som han. Både kvinner og menn.

nødvendigheten av å kartlegge klienten slik at hun kan anlegge den fasaden som er forventet. Enten strengt formell på den ene siden, eller uformell og spøkende på den andre:

... noen vil ha det formelle advokatbildet, mens andre får du god kjemi av å slå av en vits og le litt sammen og... , man må føle seg litt frem og finne ut hva klienten egentlig forventer av deg.

Dordi, 35 år.

Den viktigste grunnen for å møte forventningene er å oppnå det alle de kvinnelige informantene anser som viktig, nemlig god kjemi mellom advokaten og klienten:

... man må jo også som advokat være oppmerksom på dem, og prøve å skape en god kjemi. Det er i hvert fall jeg opptatt av.

Linnea, 37 år.

Det er også Sølvi opptatt av:

Jeg prøver å lese klienten og finne ut hvor jeg må legge meg, altså i forhold til noen klienter må du opptre veldig formelt og veldig sånn..., mens andre er helt avslappet.

Sølvi, 33 år.

Premisset for å kunne utøve den gode juss er evnen til å forstå klienten, og det oppnåes slik de kvinnelige informantene fremstiller det best ved å tilpasse seg klienten. Tilpasning betyr i denne sammenhengen å finne ut hva som er klientens forventninger til advokatens fremtreden, og tilpasse seg disse.

Forestillingen om at det er en forskjell mellom det kommersielle og det juridiske er grunnleggende også for kvinnene. Den samme forestillingen er samtidig premisset for ideene om tilpasning til, og forståelse av, klientene og deres virkelighet. For de kvinnelige informantene er den perfekte advokaten en dyktig relasjonsbygger som håndterer den iboende konflikten mellom det kommersielle og det juridiske gjennom gode ansikt til ansikt – relasjoner.

5.5.2 Styring av klienten

Som nevnt tidligere har informantene en forståelse av at det er en grense mellom klienten og advokaten, der klienten er amatør og advokaten er ekspert. Advokatens jobb er å forholde seg til de juridiske aspektene av klientens problemstilling, og forklare klienten konsekvensene. Derfor sier alle informantene at styring av klienten alltid vil være tilstede i større eller mindre grad. Sølvi forklarer hvorfor slik:

... å få klienten til å skjønne hva som er det viktige.

Vilma, 32 år.

Sitatet viser til forestillingen om klienten som ikke nødvendigvis forstår hva vedkommende ber om, eller hva problemet er. Styring betyr i denne sammenhengen en blanding av forklaring og rettleiding, der klienten blir gjort oppmerksom på positive og spesielt negative sider av saken. Alle informantene anser det for å være en viktig egenskap den perfekte advokaten bør ha.

Samtidig er det en forutsetning at advokaten selv er villig til å sette seg inn i sakens svake sider for å kunne informere klienten om dem. Seks av informantene hevdet at en del advokater i varierende grad ikke kartlegger sakens svakheter i tilstrekkelig grad, mens alle mener det er viktig. Linnea sier det slik:

... men det er vel så viktig, det viktigste av alt, å innse hvilke svake sider saken har.

Linnea, 37 år.

Samtidig oppviser de kvinnelige informantene en mykere tilnærming enn de mannlige på dette temaet. Sølvi fremstiller den perfekte advokaten som en som både får frem sakens negative sider, samtidig som vedkommende har en omsorgsevne:

... å få klienten til å, finne en mellomting mellom å få han til å føle at han er ivaretatt, men også gjøre klienten oppmerksom på de negative sidene som saken hans kanskje har.

Sølvi, 33 år.

Det mest påfallende er at hun fremstiller styringen som en ”mellomting”. Til forskjell fra de mannlige informantene som fremstilte styring som forklaring, og mer eller mindre streng rådgiving, tilfører Sølvi også et omsorgelement. Hun anser det som viktig at klienten skal føle seg ivaretatt, noe som er i tråd med hva de andre kvinnene signaliserer, men som ingen av mennene nevner med et ord. Hun er også forsiktigere i formuleringene enn de mannlige informantene er.

Advokatetikk er også et aspekt av advokatidealet de kvinnelige informantene snakket påfallende mer om enn de mannlige. Sistnevnte legger det enten inn som en selvfølgelig forutsetning, eller prioriterer det nedover på listen over ideelle egenskaper. Kvinnene setter flere ord på det:

Integritet er veldig viktig. Og etikk synes jeg er viktig.

Vilma, 32 år.

Sitatet viser til en forestilling informantene har om at enkelte advokater kan ha en egen agenda, og derfor fristes til å bruke klienten eller klientens sak for å høste gevinster som for eksempel status, penger eller strategiske posisjoner til seg selv.

Sølvi sier det slik:

Vi må ikke forlede klienten til å tro at han har en bedre sak enn han har.

Sølvi, 33 år.

Den perfekte advokaten blir dermed tilskrevet en uselviskhet og ærlighet, spesielt fra de kvinnelige informantene, som resulterer i det beste resultatet for klienten og ikke advokaten. Samtidig understreker de at det beste resultatet må ligge innenfor det tillatte. Styring av klienten betyr derfor også evnen til å sette foten ned hvis klienten presser på for et resultat i gråsonen. Som Dordi sier:

... og det innebærer også at man overfor klientene sier ifra når man mener at klientene gjør noe galt, og ikke bare er et talerør men også varsler når klienten går for langt.

Dordi, 35 år.

Både de kvinnelige og mannlige informantene har en forestilling om advokaten som rådgiver for klienten, samtidig som de mener det går en grense. Den ideelle advokaten er ikke bare et talerør eller mikrofonstativ for klienten, men også en grensesetter i varierende grad.

5.6 Sammenfatning av kapittel fem

De første avsnittene om inntjeningskrav og salærberegning indikerte en kjønns spesifikk forskjell der de kvinnelige informantene presenterte selvkritiske vurderinger og sosial samvittighet som en del av refleksjonene, mens de mannlige informantene fremsto sikre på seg selv og mer saksfokuserte. Både inntjeningskrav og salærproblematikk er dermed mer merkbart i sine konsekvenser for de kvinnelige informantene enn for de mannlige, og det fører til en økt belastning i jobben i følge førstnevnte.

Denne ulikheten kom også til syne i de ulike aspektene under klientrelasjonen. I forhold til klientenes emosjoner, kompetanse og etterrettelighet gir mennene i større grad enn kvinnene inntrykk av at jobben er en sorterings – og rasjonaliseringsoppgave. De kvinnelige informantene åpner på sin side opp for klienten som menneske i større grad, i den forstand at de betoner løsninger influert av menneskelige hensyn der mennene legger vekt på kommersielle hensyn. Det underbygges også av at de mannlige informantene virker mer opptatt av saken enn klienten, samtidig som de også fremstår tydeligere i forhold til å sette grenser. Kvinnene plasserer derimot advokaten nærmere en empatisk posisjon, der både anledningen til å sette grenser opptrer sjeldnere, samtidig som det å sette grenser i seg selv presenteres som slitsomt. Denne tendensen kommer også til syne i informantenes idealbilder.

Advokatenes forestillinger om den ideelle advokat forholder seg i hovedsak til to aspekt ved klientrelasjonen. For det første forteller de om ideelle egenskaper i forhold til å tilpasse seg og forstå klienter, og for det andre hvilke egenskaper den ideelle advokaten bør ha for ikke å tilpasse seg for mye. For de mannlige informantene turnerer den perfekte advokaten det faglige og det juridiske på en optimal måte. Det innebærer for dem å servere klienten en juridisk løsning som er *kommersielt* fornuftig. En løsningsorientert innstilling er altså en viktig egenskap for den perfekte advokaten i følge dem. For de kvinnelige informantene er den perfekte advokaten også en dyktig *relasjonsbygger* som håndterer den iboende konflikten

mellom det kommersielle og det juridiske gjennom gode ansikt til ansikt – relasjoner, der evnen til å forstå klienten på denne måten blir premisset for å utøve den gode juss.

Hovedforskjellen i kvinnes og menns idealbilder er kvinnes vektlegging av tilpasning via relasjoner og ivaretagelse av klienten, mot menns vektlegging av klar og tydelig tale, gutsing på klientens vegne og kommersiell løsningsorientering.

Avslutningsvis bør det sies at klientrelasjonen absolutt er grunnleggende for yrkesutøvelsen, samtidig som den reiser noen sosiologiske problemstillinger litt utenfor denne oppgavens rammer. En interessant konflikt som springer ut av relasjonen er for eksempel forholdet mellom en klients grad av ”blind” tillit til advokatens håndtering, samtidig som klienten faktisk er den som hovedsakelig sitter med ansvaret, og i hvert fall konsekvensene.

Spørsmålet blir da hvorvidt full tillit til advokaten tjener begge interesser, eller om klienter som inntar en aktiv rolle får et bedre resultat. Siden det kan virke som om de kvinnelige informantene ”åpner opp” for klientene i større grad enn mennene, vil en sammenheng mellom kjønn, klientaktivitet og resultat utgjøre en interessant studie. Jeg legger denne ballen død her, men vil som nevnt diskutere de andre funnene i kapittel 8.

6) Kjønnsstereotyper og selvbilder

Forskjellen mellom et idealbilde som har et empatisk og relasjonelt element, og et annet som vektlegger løsningsorientering og ”gutsing” reiser flere interessante spørsmål. Sier et idealbilde for eksempel noe om den som presenterer det? Eller mer presist; finnes det noen tilknytning mellom kvinnenens idealbilde og kvinnebildet deres? Gjelder det samme for mennene? Hvilke bilder har de av hverandre som kjønn? Det finnes kjønnsstereotypiske oppfatninger blant informantene. Jeg viser i dette kapitlet både hvilke generaliseringer de gjør av eget kjønn, og hvilke egenskaper de tilskriver det andre kjønn; menn om menn og menn om kvinner, og kvinner om kvinner og kvinner om menn. Men først et eksempel som underbygger det som senere kommer.

Ett av firmaene har laget et utkast til en intranettside som etter hvert skal legges inn som en del av den offisielle hjemmesiden. Meningen er å få presentert hver enkelt advokat utad med erfaring og spesialiteter som et ledd i kundetilnærmingen. For å gjøre arbeidet enklest mulig fikk advokatene selv ansvaret for å føre inn opplysningene om egen erfaring og kompetanse. For å sikre en viss standard og et helhetlig inntrykk var det på forhånd gitt kategorier som ekspert, mye erfaring, god erfaring og lignende. Ulike kriterier var knyttet til de forskjellige kategoriene slik at man best mulig sikret seg mot gal advokat i gal kategori. Kriteriene for å være ekspert var blant annet at man skulle ha jobbet på saksområdet i flere år, man skulle ha skrevet omfattende artikler eller bøker og prosedert minst fem saker.

Hvis informantene handler i pakt med stereotypene bør kvinner og menn presentere seg forskjellig på denne listen. Mannlige advokater vil da lettere definere seg som ekspert, mens kvinnene vil være mer tilbakeholdne. Akkurat dette er tilfellet:

Så er det da en som ikke har skrevet noen bøker, ikke jobbet mye med noe. Mer sånn generalist da. Og da har han liksom satt seg opp som ekspert på seks områder. (...).

Du bare ser forskjellen på jentene og guttene.

Linnea, 37 år

Listen er et eksempel på hvor ulikt de kvinnelige og mannlige advokatene vurderer *seg selv*, samtidig som det også er et eksempel på noe de *gjør*. Jeg kan ikke hevde og kunne si noe

objektivt om hvordan de *faktisk* handler, og dermed om kvinnelige og mannlige informantene handler i pakt med eventuelle stereotypier, på basis av intervjuene. Samtidig har jeg ett eksempel på handling i datamaterialet, og det viser en asymmetri mellom kvinnelige og mannlige advokater i hvordan de presenterer seg, og på den måten også definerer seg⁴².

6.1 Hvilke egenskaper tilskriver de hverandre?

I dette avsnittet skal jeg redegjøre for hva de *sier*. En viktig egenskap for en advokat er å kunne problematisere. Denne måten å forholde seg til en fremstilling på var også merkbar hos mine informanter nærmest uansett tema. Der det var tendens til litt store ord ble det nesten uten unntak tatt forbehold og poenget sett på nytt fra en annen side. Det er derfor interessant at det var i dialogen om kjønn generaliseringene kom. Det gir uttalelsene større tyngde i mine øyne. Louise svarte slik på spørsmålet om det var forskjeller på kvinnelige og mannlige advokater:

Et veldig klart skille som jeg ser det i advokatbransjen. Og folk som generaliserer så mye som jeg gjør nå oppfatter jeg ofte som useriøse, men det mener jeg faktisk.

Louise, 36 år

Louises utsagn stemmer godt overens med de andre informantenes syn. Alle informantene formidlet en forestilling om at det er en forskjell på mannlige og kvinnelige advokater. Hva består så denne forskjellen i? Eller med andre ord; hvilke egenskaper tilskriver de hverandre?

6.2 Menn om kvinner

Informantene henviste til generelle forskjeller, direkte i noen sammenhenger, og indirekte i andre. Felles for alle var at forestillingen om forskjeller sjelden var fraværende i intervjuet. De kom frem i rene ord, eller så var de til stede bak og rundt tema vi snakket om.

⁴² Dette må selvfølgelig sees i forhold til væremåten/egenskapenes nytteverdi. Advokatene uttaler seg om kjønn i *forhold* til noe, nemlig overlevelse og spesielt karriere i firma.

Det å være forsiktig⁴³ i rådgivningen av klientene var en egenskap som ble tilskrevet kvinnene:

... jentene er mer forsiktig i rådgivingen enn det menn er.

Kåre, 35 år

Forestillingen om kvinnelig forsiktighet i rådgiving ble ledsaget av andre. Åsleik summerer dem slik:

... jenter er litt mer ansvarsbevisste. Litt mer redd for å gjøre feil. Litt mer grundige.

Åsleik, 31 år

Da jeg spurte om hva han mente med at jenter er mer ansvarsbevisste sa han at: *”følelsen deres av ansvar er større. I mange retninger”*.

Disse egenskapene ble altså ikke bare tilskrevet kvinnene der temaet var rådgiving. Stig generaliserte dem til noe underliggende for hele virksomheten:

... jeg tror i utøvelsen av jobben at jenter er mye mer nøye i hele advokatlivet enn det menn er.

Stig, 37 år

Stigs utsagn er representativt og samlende for de mannlige informantenes forestillinger om sine kvinnelige kolleger. Det vitner om en ganske tydelig oppfatning om at kvinnelige advokater har andre egenskaper enn menn, og at de på den måten er noe annerledes. Thomas uttrykker forskjellen implisitt ved å uttale seg om konsekvensen av et slikt syn:

Jentene er nok litt mer på den rettslige siden... det passer jo godt til internarbeid fordi de er så grundige, men kanskje ikke like godt kommersielt.

Thomas, 31 år

⁴³ Om det fremstilles positivt eller negativt, og i forhold til hva kommer jeg tilbake til senere.

Denne uttalelsen kom Thomas med da han skulle forklare hva advokatgjerningen innebar. Som jeg tidligere har nevnt⁴⁴ fremstiller informantene advokatvirksomheten som flersidig, der et aspekt er den faglige, juridiske delen og et annet aspekt er forståelsen av det kommersielle. Disse to størrelsene krever i følge informantene ulik tilnærming, samtidig som de må balanseres mot hverandre. Jussen sies løselig å være problematiserende, mens det kommersielle ansees å være løsningsorientert. Med det i bakhodet ser vi at Thomas uttaler seg om konsekvensene av de egenskapene de mannlige informantene tillegger kvinnene. Med andre ord har utsagnet et kjønnsstereotypisk premiss. Han viser både en forestilling om kvinner som annerledes ham selv, og en om deres egnethet⁴⁵. Spørsmålet blir da om de kvinnelige advokatene deler denne oppfatningen. Hvilke egenskaper mener de selv de har?

6.3 Kvinner om kvinner

Av de kvinnelige advokatene var Vilma den som oftest kom inn på kjønnsforskjeller i intervjuet. I den delen av intervjuet der jeg ba henne redegjøre for prosessen i en konkret sak vektla hun effektivitet som en positiv egenskap. Hun, i likhet med de andre informantene, fremstilte evnen til å gå videre i en prosess som et av flere kjennetegn på en dyktig advokat. Det var i den sammenhengen hun kom med følgende:

... veldig mange jenter tenderer til å bli for redd for å ta en sjanse.

Vilma, 32 år

Det å være *for* redd er et interessant ordvalg. Uttrykket utelukker ikke det å være redd, men viser til en oppfatning om at kvinner oftere enn menn er *for* redde. Vilma kan forstås dit hen at hun mener jenter ofte er så redde at det er til hinder for effektiviteten. Det å ta sjanser blir dermed fremstilt som noe advokater bør eller må gjøre for å holde prosessen i gang, og det er et interessant poeng i forhold til advokatidealet. Er det kvinners eller menns tilskrevne egenskaper som ligger nærmest?

⁴⁴ Se klientrelasjonen.

⁴⁵ Samtidig sier det også mye om hans oppfatning av advokatgjerningen; hva krever den kommersielle virksomheten som kvinner ikke har? Og hvem definerer hva kommersiell virksomhet er? Svaret ligger implisitt i kapittel 8.

Det ligger i kortene at hun mener menn ikke har det samme problemet, siden jenter nevnes spesielt. Idealet i denne sammenhengen sammenfaller dermed med noen av den generaliserte mannens egenskaper; man bør ta en sjanse, treffe et valg og kjøre på. Det virker altså som hun oppfatter frykten for å ta en sjanse som en negativ kvinnelig egenskap.

Vilma trakk også frem kvinners pliktfølelse. Temaet var press og belastning i jobben, og hun hevdet at kvinner følte mer press fordi:

... jenter er mye mer pliktoppfyllende enn gutta.

Vilma, 32 år

Denne påstanden om at jenter er mer pliktoppfyllende signaliserer andre nærliggende egenskaper som grundighet og ansvarsfølelse. Som hun også sier:

... jentene strekker seg lenger da.

Vilma, 32 år

Sølvi underbygger denne forestillingen, som i likhet med de andre kvinnelige informantene vektla grundighet som en typisk kvinnelig egenskap:

... jenter er mer opptatt av å gjøre alt nøye, (...) altså være sikre på at det de gjør og sier er riktig.

Sølvi, 33 år

Hun forklarer det med at kvinner ” *stiller mye høyere krav til seg selv, om at alt de skal gjøre skal være perfekt, og at de får dårlig samvittighet hvis de ikke har svart klienten innen den fristen de egentlig hadde lovet*”.

Senere i intervjuet spurte jeg henne om hun så noen forskjell mellom seg og sine mannlige kolleger, og da sa hun dette:

Jeg er mye grundigere, og jeg føler mer ansvar for saken kanskje. Ansvar for klienten, ansvar for at jeg føler at denne saken går dårlig, men egentlig hvis jeg ser på det fordi klienten har sagt noe galt, eller fordi klienten ikke har kommet med det jeg har bedt om. Men at man allikevel føler ansvar for saken totalt.

Sølvi, 33 år

Det er altså ingen konflikt mellom henne og de egenskapene hun tilskriver kvinnelige advokater. Hun forteller også at hun føler mer ansvar i flere retninger selv i tilfeller hun strengt tatt ikke burde gjøre det, fordi hun føler ansvar selv om det er klientens feil.

Balansen mellom saken på den ene siden og klienten på den andre er et tema alle informantene uttaler seg om. I tillegg til å fremstille den ideelle balansen mellom sak og klient⁴⁶ blir kvinnelige advokater tilskrevet en mer relasjonell stil slik som Dordi gjør her:

Jeg tror vi er mye mer opptatt av relasjoner og ikke ren jobb, altså vi er mer opptatt av hvordan klienten har det og hva de føler og...

Dordi, 35 år.

Hun uttaler seg direkte om balansen mellom sak og klient. Hun distingverer kvinner fra menn ved å antyde at klienten som *menneske* er viktigere for kvinner. Med andre ord tillegger hun kvinnelige advokater en evne for omsorg som menn ikke besitter eller utøver i like stor grad⁴⁷. Samtidig plasserer hun denne typen relasjonell virksomhet som noe utenfor selve jobben, og det kan forstås som at det ligger et maskulint ideal i bakgrunnen. Relasjoner blir altså plassert i *tillegg* til, og ikke som *en del* av den rene jobben. Samtidig inkluderer hun seg selv som en av kvinnene med den myke egenskapen:

Jeg er litt mykere sånn sett enn mine mannlige kolleger som bare tenker sak. Også i forhold til det å bry seg om hvordan kollegene har det.

Dordi, 35 år.

Hun formidler her at egenskapen ikke bare vises i balansen mellom sak og klient, men også i relasjonene kollegene i mellom. Den oppfatningen deler også de andre kvinnene.

⁴⁶ Se klientrelasjonen.

Denne tilbøyeligheten til å interessere seg for og ivareta andre kan forstås som en myk egenskap i den grad aggressivitet kan sies å være en hard:

Vi venter mer på tur, vi står ikke sånn på for..., vi er ikke så aggressive.

Dordi, 35 år.

For henne kan forskjellen sies å være fundert i myke og harde egenskaper, der kvinnene innehar de myke. Denne oppfatningen er gjenkjennelig i alle intervjuene med de kvinnelige informantene, som for eksempel hos Louise:

Jenter har så altfor dårlig selvtillit til å gå og si jeg er så flink, ansett meg.

Louise, 37 år

Disse myke egenskapene kvinnene selv mener de har er påfallende like de egenskapene mennene mener de har. Både de mannlige og kvinnelige advokatene fremstiller kvinnene som grundigere, forsiktigere, reddere og mer nøye. I neste avsnitt skal jeg se om det motsatte er tilfelle.

6.4 Kvinner om menn

Evnen til å drive en prosess fremover er en egenskap menn blir tilskrevet:

... de er kjappere i vendingen og tar ikke ting innover seg sånn som jenter gjør.

Dordi, 35 år

Her ser vi at hun gir menn andre egenskaper enn de hun gir kvinner. Det mest interessante er dog at hun nevner disse to egenskapene samtidig; kjappe *og* mindre følsomme. I den sammenhengen påstanden kom i intervjuet fremstår de to som egenskaper i samspill. Det kan forstås som at menn er raskere *fordi* de ikke tar ting innover seg⁴⁸. I et annet intervju setter Sølvi påstanden om de mannlige advokatenes hurtighet i sammenheng med fravær av grundighet:

⁴⁸ Utsagnet kan også forstås motsatt; kvinner er tregere fordi de tar ting innover seg/vil minimere risikoen for å ta ting innover seg.

... ikke å ta snarveier, men å skyte litt mer fra hofta, sånn som gutta synes er ok å gjøre...

Sølvi, 33 år

Det ”å skyte fra hofta” er et bilde hentet fra myten om ville vestens revolvermenn, og refererer til det å handle først og spørre etterpå. Hun fremstiller på denne måten menn som raske på bekostning av grundighet. Man kan som sagt være mer eller mindre grundig, og hvor man setter grensen har betydning for hvor fort prosessen drives frem. Alle informantene hadde samme oppfatning om dette; hvor foten bør settes ned er et skjønnsmessig spørsmål, og klientens interesser⁴⁹ skal selvfølgelig ivaretas hele veien. På dette punktet mener Sølvi, på linje med de andre kvinnene, at gutta setter foten ned tidligere. Hun viser også at den egenskapen oppfattes positivt, og at hun på den måten har adoptert en del av et maskulint ideal. Som hun sier:

Gutta er flinkere til å bare si at dette har jeg fått av klienten, dette er det jeg må forholde meg til, bedre enn det går det ikke, og så punktum.

Sølvi, 33 år

Informantene, både kvinner og menn, beskriver evnen til å ta ansvar som en del av gjerningen. De kvinnelige informantene fremstiller på ulike måter mennene som villigere til å ta ansvar, og at de håndterer det lettere:

At gutter klarer å ta det ansvaret på en enklere måte. Mentalt. Faglig vet jeg ikke om det er så stor forskjell, men mentalt.

Dordi, 35 år.

Denne påstanden om at menn takler ansvar lettere mentalt viser til en forestilling om menn som mindre personlig involvert. Med andre ord at de er mer fokusert på sak enn person, samtidig som de ikke ”forstyrres” så mye av frykt for å gjøre feil. I tillegg ber ikke menn alltid om å klarere ting sier Dordi, og fremstiller på den måten menn som mer selvstendige ansvarsutøvere.

⁴⁹ Hva som er klientens interesser er også et definisjonsspørsmål.

Som nevnt er arbeidsinnsats målt i fakturerbare timer et viktig parameter i forhold til bedømmelse av innsatsen som advokat, og jentene deler på ulike måter en oppfatning om at mennene i større grad evner å jobbe mer. Gutta blir tilskrevet en større arbeidskapasitet:

Gutter er villige til å legge ned en del mer arbeidsinnsats da. Sånn generelt da. Jeg føler at jentene her står på veldig, men...

Vilma, 32 år.

Denne oppfatningen kunne to av informantene ikke begrunne, mens de andre to begrunnet den med forskjellige verdiorienteringer. Mennene ble fremstilt som mer ensopret i forhold til et liv utenfor jobben, både hva angår familie, venner og annen fritid:

... de er mer interessert i å forsake andre ting, for å jobbe, enn det jentene er.

Sølvi, 33 år

De kvinnelige informantene viser ganske tydelig at de har en oppfatning av menn som noe annerledes enn dem selv. De fremstiller dem som raske, risikovillige, saksorienterte og villige til å forsake for jobben.

6.5 Menn om menn

I dette avsnittet skal jeg redegjøre for hva de mannlige informantene tilskriver seg selv.

Det er som tidligere nevnt en forskjell på hvordan de kvinnelige og mannlige informantene var i dialogen med meg.⁵⁰ Jeg opplevde for det første mennene som mindre ordrike og mer kategoriske enn kvinnene, og for det andre belyste menn kjønnsforskjeller oftest ved å beskrive kvinnene, mens kvinnene beskrev begge kjønn i cirka like stor grad⁵¹. Men i noen intervjusekvenser beskriver mennene også seg selv, som Thomas her:

Menn er litt mer kjekke og greie.

Thomas, 31 år.

⁵⁰ At jeg er mann har sikkert betydning for hvordan de agerte, men jeg tror samtidig at forskjellen i antall ord er en mer grunnleggende forskjell. Det er også graden av sikkerhet.

⁵¹ Hvem er da den fremmede fuglen?

Denne generelle kommentaren viser til ulike egenskaper og ulike situasjoner. For Thomas er menn mer ”kjempe og greie” i en rekke sammenhenger. De bekymrer seg mindre, engasjerer seg følelsesmessig mindre, tar lettere valg, takler press bedre og så videre. Med andre ord mener han at menn tar lettere på ting, og dermed har lettere for å gå videre i prosessen. Det innebærer også en oppfatning om at grundighet ikke er en fremtredende mannlig egenskap. Dette er en forestilling han deler med de andre mannlige advokatene. Kåre sier det slik:

Menn tar etter hvert på erfaring, kjører en del på rutine, du tør å ta noen avgjørelser, er ikke så flink, i hermetegn, til å sjekke alle steder og vende alle stener, og snu på alt og ikke...

Kåre, 35 år

Essensen i sitatet er den samme som i Thomas utsagn. Det er først og fremst interessant hvordan han bruker ”hermetegn” etter ordet ”flink”. Det antyder hva det ideelle er; man skal ikke være for grundig, eller med et annet ord ”kvinnelig”. Samtidig viser det en forestilling om menn som handlekraftige og risikovillige. De tør å ta avgjørelser på basis av en mindre informasjonsmengde enn de kunne hatt, og dermed med en økt risiko. Som nevnt er øyeblikket foten settes ned for å gå videre et viktig øyeblikk for alle informantene, og Kåre tilskriver menn en rask gange. Han introduserer også en oppfatning av at menn har større selvtillit i denne prosessen:

Menn er litt mer sånn sikre på seg selv kanskje. På en måte at man tør å ta noen, gi råd på et annet grunnlag enn det kvinner gjør.

Kåre, 35 år

Distansen til klientene er som nevnt også et tema for informantene, og jeg tok blant annet opp med dem hvorvidt emosjonelle aspekt kunne være slitsomme å turnere. Hva hvis det for eksempel var en klient med store personlige problemer, eller en sak hvor utfallet kunne ha ødeleggende konsekvenser for en klient? Åsleik svarte på denne måten:

... jeg er kanskje litt gutt der. At jeg javel, også går jeg videre.

Åsleik, 31 år

Å være gutt viser her til en oppfatning om gutter som mindre følelsesmessig involvert i klienten. For ham er det saken med dens juridiske og prosessuelle sider som er avgjørende, og ikke klienten som menneske. Menn blir på denne måten tilskrevet en mental egenskap i den forstand at de fremstilles som mindre følsomme. Mannlige advokater fokuserer på sak og ikke person slik som kvinnelige advokater. Som han sier:

Jeg løser saken, og så er det på en måte... , jeg prøver jo å være forståelsesfull, og omsorgsfull i situasjonen, men så går jeg videre til nye oppgaver. Jenter ville fått en større trøkk av det.

Åsleik, 31 år

6.6 Sammenfatning

De kvinnelige informantene var mer ordrike enn de mannlige. De viste også forestillinger om kjønnsforskjeller langt oftere og i flere sammenhenger enn det mennene gjorde. I tillegg viste de oftere til oppfatninger om eget kjønn enn det de mannlige advokatene gjorde. Sistnevnte belyste kjønnsforskjeller oftest ved å beskrive kvinnene, mens kvinnene beskrev menn og kvinner i cirka like stor grad. Det virker derfor som om kvinnene var mer oppmerksomme på seg selv som kjønn i miljøet enn det mennene var.

Kvinner og menn ser også markante forskjeller på hverandre. Selv med den generaliseringsaversjonen de la for dagen, og de forbeholdene de ga, var det de sa ganske samstemt og likt. Det at ingen mann sa noe som kom i direkte konflikt med noe av det de andre mennene sa, og at det var det samme for kvinnene, er nesten påfallende. Det eksisterer med andre ord kjønns spesifikke stereotypier for begge kjønn, som de også identifiserer seg med. I sum kan disse to stereotypiene leses slik; Kvinner er ansvarsbevisste, samvittighetsfulle, pliktoppfyllende, og forsiktige. Menn har selvtillit, ”baller”, tar sjanser, og forsaker lettere et liv utenfor jobben.

Det virker som den mannlige stereotypien har egenskaper som alle informantene mener er å foretrekke fremfor den andre.

Samtidig er det selvfølgelig vanskelig å si noe om hvorvidt kjønnsstereotypene informantene presenterer *sammenfaller* med deres selvoppfatning, eller med andre ord i hvilken grad stereotypene innvirker på mulige handlingsmønstre. Kan det for eksempel være slik at de kvinnelige advokatene *faktisk* er mer forsiktige, eller at de mannlige oftere velger risikofylte løsninger på vegne av klienten og seg selv? Et annet spørsmål er hvordan stereotypene *påvirker* selvoppfatningen. Kan det for eksempel tenkes at de kvinnelige informantene aktivt identifiserer seg med de ”kvinnelige” egenskapene, nettopp fordi de er definert som ”kvinnelige”? Selv om det virker noe irrasjonelt i en valgsammenheng å identifisere seg med egenskaper som oppfattes annenrangs, kan det allikevel fremstå rasjonelt i forhold til å bevare en kvinnelighet. Eller med andre ord minske risikoen for ukvinneliggjøring i en mannsdominert yrkeshverdag. Mulige svar på dette befinner seg utenfor denne oppgavens rammer, samtidig som spørsmålet allikevel berører temaet for neste kapittel; firmaet, egnethet og partnerskap.

7) Firmaet, egnethet og partnerskap

Forrige kapittel viste at mennene for en stor del er sitt eget ideal, noe vi ikke kan si om kvinnene. De fremholder mange maskuline væremåter som attråverdige, og i den kommende sammenhengen er den innsikten viktig å ha med i forhold til forståelsen av egnethet, og i forhold til fornemmelsen av eventuelle utstøtingsmekanismer. Det har med andre ord betydning for trivsel, karriere og partnerskap, og i dette kapittelet skal jeg redegjøre for to forhold knyttet til dette. For det første hvorvidt firmaet fremstår kjønnsnøytralt eller ikke, og med det hvilket kjønn som ansees mest egnet, og for det andre hvordan informantene forholder seg til partnerskapet og fremtiden.

Den første delen presenteres sammenhengende, mens i delen om partnerskapet vil jeg presentere deres forestillinger om: 1) hvem som har de klareste ambisjonene, 2) når er man ”klar”, og 3) på hvilken måte skal partnerskapet inngås. Partnerskapsdelen fokuserer på kvinnenes opplevelse, fordi de mannlige informantene ikke uttaler seg om tema i nevneverdig grad.

7.1 Er firmaet kjønnsnøytralt?

Det er hovedsakelig firmaet inkludert de eksterne klientene som er omgivelsene advokatene virker i. Et interessant innledende poeng er derfor hvordan de forholder seg til disse. Begge kjønn signaliserer en bevisst oppfatning av firmaet som kjønnsnøytralt, og at det dermed er meritter som teller. Tanker om hvordan de beste merittene tilsynelatende havner hos for eksempel menn fremfor kvinner har de ingen helhetlig forestilling om. Derimot er den bevisste holdningen hovedsakelig at det er individet som er begrensningen for hvor flink man kan være.

Samtidig forteller de ofte om forskjeller der vi snakker om *små* temaer. På konkrete spørsmål om små ting har de sterke meninger om ulike fordeler og bakdeler basert på kjønns spesifikke egenskaper, samtidig som firmaet som helhet fremstår kjønnsnøytralt. Logisk sett er det strengt tatt ikke mulig at firma er kjønnsnøytralt hvis det er slik at et kjønn besitter flere av

fordelene, og det andre kjønnnet flere av ulempene. At det i hvert fall for noen år siden var et miljø der noen følte de måtte bevise mer tyder disse sitatene på:

Da følte jeg, og som kvinne og helt nyutdannet, litt sånn... Ja, det var ikke alltid like gøy. (...) ja sånn, de kunne liksom tiltale meg... , for det første tiltalte de alltid meg ved fornavn og andre ved etternavn, og lille frøken eller et eller annet sånn ikke sant. Sånn at det blir litt sånn... , ja, hvor lenge siden er det du gikk ut av jussen nå da?

Vilma, 32 år.

Du merker og at klienten kan se litt annerledes på deg fordi du er kvinne, altså jeg merker noen ganger at de ikke tar meg like alvorlig, altså hvis vi kommer to advokater, og det er en mannlig en og jeg, så er, er, merker jeg jo noen ganger at de henvender seg til han, selv om det er et område som jeg kan bedre. Og jeg må på en måte bevise litt mer før de henvender seg til meg.

Dordi, 35 år.

Informanten beskriver her sine opplevelser av kontakten med klienter den første tiden. Det berører altså ikke direkte spørsmålet om firmaet som kjønnsnøytralt eller ikke. Hun beskriver en situasjon der hun føler seg devaluert, og dermed ikke vurdert på samme nivå som sine mannlige kolleger. En følelse av mangel på respekt, eller en anelse av å bli tatt mindre seriøst enn likestilte er, som hun sier, ikke alltid like gøy.

Denne plasseringen i en underlegen utgangsposisjon i forhold til kolleger var det bare de kvinnelige informantene som fortalte om. Ingen av mennene. Det kan selvfølgelig være mulig at nyansatte menn er utsatt for andre devaluerende teknikker som er eksklusive for dem, og at de av ulike grunner ikke forteller om dem. Samtidig er det påfallende at de ikke gjør det, mens kvinnene gjør det. Det er en forskjell av betydning for tilværelsen i firma, og slik sett en indirekte grunn til å stille spørsmål om firma er kjønnsnøytralt eller ikke. I det øyeblikket noen forteller at de har gjort det bra *på tross av* motgang (les kjønn), oppleves ikke utgangspunktet likt og dermed heller ikke nøytralt. Noen har fordeler fremfor andre.

... det som er fordelen ved å jobbe på en arbeidsplass dominert av menn er at miljøet kan bli litt mer reallt, altså kvinner kan være, hvis vi blir for mange kvinner så er det lett for at vi blir sittende og baktale folk og, ja det blir litt sånn... Skal ikke være bedre

enn andre og alt det der vi kvinner kan være ille til, mens menn kan være litt mer reale der, og det merker jeg også gjennomsyrrer miljøet når det blir mange menn, at det blir mye mer realt forhold mellom oss... , men samtidig blir det også litt hardere i den forstand at, altså det er de mannlige partnerne som forventer at du kan stille opp til alle døgnets tider...

Dordi, 33 år.

Dordi presenterer en positiv effekt av et mannsdominert arbeidsmiljø. Gutta fremtvinger en mer real omgangsform der ting sies ansikt til ansikt og ikke bak andres rygg. Denne påstanden høres rimelig ut hvis den settes i sammenheng med det jeg tidligere har kommet fram til. Mennene er fremstilt som generelt mer risikovillige og med større selvtillit enn jentene, men mindre grundige og pliktoppfyllende. Klar tale og direktehet er også egenskaper tilhørende den generaliserte mannen. Tilbøyeligheten til baksnakking blir her tilføyd som en negativ side ved kvinner og ikke menn, og menn blir på samme måte gitt et kompliment for sitt bidrag til realitet. Hun beskriver altså en følt effekt av et bestemt kjønns tilstedeværelse.

Logikken i resonnetet kan rimeligvis følges opp. Hvis tilstedeværelse av et kjønn fremtvinger en opplevd effekt, og effekten øker med antallet, kan det ende med følt dominans. Når vi vet at det er en mannsdominert arbeidsplass fremstår det opplagt at også deres stereotypi dominerer⁵². Det kan innebære at menn i kraft av sin tallmessighet har større definisjonsmakt og at deres tilskrevne egenskaper er mer legitime enn kvinners. Den mannlige defineringen av det ”naturlige” i kombinasjon med alle informantenes bilde av det ideelle⁵³ viser at firmaet ikke bare er mannsdominert rent fysisk, men også fremstilles som deres mentale hjemmebane. Et slikt premiss gjør en påstand om at menn har enklere tilgang til suksess på viktige områder mer forståelig, fordi det som oftest er lettere å spille hjemme enn borte. Jeg lar Vilma illustrere med det svaret hun ga raskt og konstaterende på et oppfølgings spørsmål:

Meg: du sier jenter er litt redde... gjelder det for kvinner også på mer feminine arenaer?

Vilma: det vet jeg ikke. Jeg har absolutt ikke jobbet innen fagområder som er definert som kvinneorienterte.

⁵² Se kapittel om kjønnsstereotyper.

⁵³ Se 5.4

De mannlige informantene gir også inntrykk av at advokatgjerningen på dette nivået og med disse klientene er en mer maskulin arena. Åsleik er representativ og tydelig når han fremstiller et bilde av advokaten som klar, tydelig, effektiv og uredd, og sier; ”*det tror jeg rett og slett funker bedre, som advokat*”. Disse egenskapene sammenfaller med den generaliserte mannens egenskaper, og det han derfor impliserer er en underliggende påstand om at menn fungerer bedre som forretningsadvokater. Eller mer presist at den maskuline stilen fungerer bedre for en forretningsadvokat. En løsning er det som bør prioriteres, den ene eller andre veien, og så får man ta konsekvensene som de kommer.

Det å være gutt passer kanskje bedre inn med det å være advokat. Altså, du skal håndtere masse saker, og de skal håndteres. Hvis man er... , altså man må ha en drive, og man må på en måte... , ja, ferdig med det. Da gjør vi det sånn. Om alt er riktig, mm, men da har man i hvert fall kommet seg videre.

Åsleik, 31 år

De kvinnelige informantene fremhever også langt på vei den generaliserte mannens egenskaper som ideelle⁵⁴. Kombinert med bildet de viser av seg selv som utilstrekkelige i forhold til det ideelle innebærer det at de på flere måter definerer seg som mindre egnet innenfor gjeldene rammer – bevisst eller ubevisst. Deres evne til å omdefinere yrkesvirkeligheten for på den måten å forandre yrkeskulturen fremstår svekket, nettopp på grunn av denne paradoksale koblingen. Den ubevisste godkjennelsen av den generaliserte mannens egenskaper som et mål å jobbe etter, medvirker til at frustrasjonen de viser ofte ikke kan plasseres; ”jeg får det ikke helt til, men jeg vet ikke hvorfor”. Den frustrasjonen som *kan* plasseres presenterer kvinnene absolutt tydeligst når partnerskap er tema.

7.2 Partnerskap

De store advokatfirmaene fremstår som karriereorienterte. Veien fra fullmektigstilling til partnerskap er regulert, målbar og tidsbetinget. Hvis den ansatte juristen ikke greier å oppfylle delmålene (budsjetter, klienttilfang, intern posisjonering og så videre), blir vedkommende sjaltet ut. Enten frivillig eller ved beskjed. Samtidig er antallet partnerstillinger begrenset, slik

⁵⁴ Punkt 5.4 og kapittel 6.

at det alltid vil være flest fullmektiger, noen færre faste advokater og få partnerstillinger. Den klassiske pyramiden er et godt bilde av organiseringen av disse firmaene. Alle informantene er inneforstått med systemet, og bruker begrepet ”høy turnover” om fenomenet. De er inneforstått med at mange skal vekk.

Alle firmaene opererer med formelle kriterier for selve partnerskapet. Advokaten som blir tilbudt posisjonen skal for det første ha stor nok egen klientportefølje til å dekke inntjeningskravet, og for det andre være en egnet ressurs for firmaet. Det første kravet er det enkleste å måle i praksis, fordi antall egne klienter og fakturerte timer er objektive størrelser som alle interesserte kan se svart på hvitt. Det andre kriteriet er langt mer subjektivt, og dermed gjenstand for en mengde ulike forståelser.

De fleste oppfatter vel fakturerbar tid som det viktigste, men det er ikke dermed sagt at det er det avgjørende for om firmaet er fornøyd med en person eller ikke. Det holder ikke å bare fakturere mye timer da, for å si det sånn.

Sølvi, 33 år.

Hvilke kvaliteter som vektlegges når noen blir bedømt som en mer egnet ressurs enn en annen kan være tydelig i noen tilfeller, men langt mer utydelig i andre. Det blir ytterligere problematisk i de tilfellene der det andre kravet blir vektlagt i vurderingen på bekostning av det første⁵⁵.

Systemet skaper noen tydelige kjennetegn. Graden av konkurranse er høy, og fremstår mer som et akseptert premiss for informantene, enn som et onde de vil til livs. Det er rimelig å tenke seg at det skaper enkelte utfordringer for samarbeidsklime i disse firmaene, som for eksempel å oppnå enighet om hvilke handlinger som er legitime og hvilke som ikke er det. De kvinnelige og mannlige informantene presenterer ulikt engasjement, og forskjellene mellom dem er spesielt tydelige på temaet partnerskap.

⁵⁵ Like barn leker best og lignende.

7.3 Kvinner om partnerskap

I det følgende skal jeg redegjøre for hvilke tanker de kvinnelige informantene har om partnerskapet ved å belyse tre aspekt ved deres forståelser: 1) Hvem vil mest av kvinner og menn? 2) Hva skal til for å være rede? 3) På hvilken måte partnerskapet skal etterstrebes?

7.3.1 Hvem vil mest?

Alle de kvinnelige informantene er samstemt enige om at mannlige advokater har et høyere ambisjonsnivå enn kvinnene. Sølvi sier det sånn:

Det er flere av gutta enn det er av jentene, som sier at jeg er her fordi jeg, jeg vil bli partner. Og har lyst til å bli partner.

Sølvi, 33 år.

Denne oppfatningen stemmer for så vidt med mitt eget inntrykk av informantene i denne sammenhengen. Selv om de mannlige sier lite om temaet partnerskap så oppfatter jeg det lille de sier som ytringer av udramatiske selvfølgeligheter. De formidler en naturlig visshet, et svar på et dumt spørsmål, uten at det ligger mye spenning i det:

Ja, hvis jeg skal fortsette her vil jeg bli partner etter hvert.

Stig, 37 år.

Linnea er på sin side mer representativ for kvinnene. Partnerskap som tema utløser relativt detaljerte og personlige utlegninger, der usikkerhet, eller ulike former for tvil er et vesentlig element:

Jeg var veldig usikker da, på om jeg ville bli parter eller ikke. Jeg tror kanskje jeg ville... , jeg vil i hvert fall prøve, og se hvilket tilbud jeg får, men... Men det er noen kvinner som sier at de ikke vil det.

Linnea, 37 år.

I tillegg til forestillingen om at kvinner har lavere ambisjoner presenterer de også i varierende grad en forståelse av at det muligens er vanskeligere for kvinner:

Det kan godt tenkes at det er vanskeligere for kvinner å bli partner, sånn når man sitter og skal ta den vurderingen om hvem man skal ta opp som partner.

Dordi, 35 år.

Årsaken til oppfatningen om en noe høyere terskel for kvinner er sammensatt i følge informantene. De presenterer en blanding av to hovedårsaker, nemlig mannlige partnere og mannlige kollegers strategiske handlemåte. De åpner opp for en mulig forskjellsbehandling med påstanden om at mannlige partnere kanskje vurderer andre menn med favoriserende briller, samtidig som de også hevder at menn på deres eget nivå er dyktigere til å ta til seg ansvar⁵⁶:

Altså disse gutta er veldig pågående, de skal bli partner innen den og den tid, og de bruker mye tid på å lobbe for å bli det.

Sølvi, 33 år.

Den mannlige lobbyvirksomhetens eksistens er noe alle kvinnene peker på, samtidig som de i varierende grad oppfatter den med ublide øyne. Linnea sier det tydeligst:

Og jeg blir så irritert, for jeg... Jeg blir helt kvalm.

Linnea, 37 år.

I følge de kvinnelige informantene er det altså mennene som både vil mest og jobber mest aktivt for partnerskapet. Samtidig viser de en frustrasjon i forhold til denne maskuline fremgangsmåten, og et interessant poeng er derfor om det henger sammen med deres oppfatninger om hva som bør være på plass før man takker ja.

⁵⁶ Dyktigere muligens, men ikke legitim som jeg skal komme tilbake til.

7.3.2 Når er man rede?

Alle de kvinnelige informantene presenterte klare oppfatninger om tydelige kjønnsforskjeller på dette punktet spesielt. De presenterte alle en oppfatning om at menn oftere enn kvinner blir tilbudt partnerskapet, selv når det kontrolleres for antallet. Som nevnt over mente de en grunn kunne være lett favorisering av mannlige kolleger, men den absolutte hovedårsaken tilskrev de menns pågåenhet:

Det er stor forskjell på kvinnelige og mannlige kollegaer. Jeg også, vi venter mer på tur, vi er ikke så aggressive. De mannlige kollegene de står på og er også litt mer sånn kjepphøye.

Dordi, 35 år.

Det mest interessante i sitatet er blandingen av nøytral og negativ ordbruk. De to første setningene fremstår nøytralt deskriptive, mens den siste har med det negativt ladete ordet ”kjepphøy”. Hun signaliserer en blandet holdning der hun på den ene siden redegjør nøytralt for det hun mener er en kjønnsforskjell, samtidig som hun også tar normativ stilling til forskjellen. Hun presenterer med andre ord en forskjell, samtidig som hun viser en uvilje mot at det er slik⁵⁷. Denne oppfatningen har hun til felles med alle kvinnene jeg intervjuet, som Sølvi tydeliggjør slik:

Vi kvinner føler oss aldri gode nok til å komme etter å... , vi føler vi må ha litt mer tid, og vi må ha litt bedre grunnlag. Altså, jeg tenker også sånn at jeg skal ikke bli partner før jeg virkelig har klientgrunnlaget og liksom har alt på plass, mens disse gutta skal bli partnere før de i det hele tatt har noen særlig klienter. Detter greier vi så fint, bare vi blir partnere så kommer alt til å ordne seg.

Sølvi, 33 år.

Det er flere aspekt rundt partnerskapet som ligger bak dette sitatet. Som nevnt er klientgrunnlag og inntjening en del av det formelle kravet til partnerskap, men de har også betydning for arbeidsforholdene *etter* at partnerskapet har blitt en realitet. Grunnlaget har altså konsekvenser for graden av belastning senere, og den forutseende egenskapen tilskrives i denne sammenhengen kvinnene. Samtidig ser vi at den motsatte egenskapen gjøres gjeldene

⁵⁷ De av den generaliserte mannens egenskaper kvinnene har adoptert som ideal i andre sammenhenger får negativt fortegn her.

for mennene, nemlig en kjekk og grei ”alt kommer til å ordne seg” – holdning. Linnea sier det slik:

Jenter er mye mer sånn at de går ikke inn i en sånn rolle, med mindre de er helt sikker på at de kan fylle den. Gutter gjør bare det. Altså de bare vet at de er verdensmestere og kan fyke inn i en sånn rolle og kan gjøre det kjempebra.

Linnea, 37 år.

Som vi ser er de tradisjonelle kjønnsstereotypiene spesielt tydelige her. Kvinnene beskriver seg selv som tilbakeholdne, grundige og til dels trygghetssøkende, mens mennene påstås å være fulle av selvtillit og raske på labben.

Samtidig uttrykker de kvinnelige informantene også en slags bitterhet, eller uvilje mot at det skal være slik. Eller mer presist at det skal kunne lønne seg å være så pågående som de mener menn er. To av kvinnene hadde på tidligere tidspunkt blitt tilbudt innkjøring til partnerskap, men takket nei. Samtidig eller i tiden rett etter opplevde de at menn de anså langt mindre kvalifiserte takket ja, eller maste seg til et tilbud, og disse erfaringene fremstiller de som negative. Som Linnea sier:

Jeg sa nei, mens den gangen jeg fikk tilbudet så var han jeg sammenlignet meg med, for vi begynte noenlunde likt... , han begynte faktisk etter meg. Han har ikke vært dommerfullmektig engang, bare vært i dette firma hele tiden. Jeg visste at han fikk samme tilbudet, men han hadde mast veldig. (...) Jeg er bare så skuffet over mange av de unge guttene her da, som bare fyker opp og blir partner, og liksom kommer sutrende etterpå og sier jeg har ikke nok å gjøre...

Linnea, 37 år.

Det de kvinnelige informantene presenterer som det tydeligste irritasjonsmomentet, i forhold til det som i denne sammenhengen kan beskrives som en slags forbigåelse, er oppfatningen om at mange av de unge mannlige partnerne ikke takler partnerforpliktelsene på det kvinnene mener er riktig måte. For det første maser de seg til en forfremmelse, og for det andre klager de etterpå. Det fremkaller irritasjon. Det er kun på dette punktet i intervjuene enkelte av de kvinnelige informantene svarer ironisk, som Dordi gjør her:

Selvfølgelig, sier ikke nei til det, og ja, man står på for å bli det for statusen er viktig når man skal bli partner, og jeg tenker ikke så mye på at man faktisk må ha et grunnlag.

Dordi, 35 år.

Tidspunktet for når man er klar for et partnerskap er i stor grad en normativ vurdering, og de kvinnelige informantene legger stor vekt på å ha det formelle grunnlaget i orden, i tillegg til vissheten om at de vil takle sine nye forpliktelser. Måten de beskriver det de kaller sutring fra enkelte mannlige partners side, og den irritasjonen den fremkaller hos dem, kan forstås som en rettferdiggjøring av deres eget normative ståsted. De presenterer en opplevelse av at mannlige kolleger biter over mer enn de kan svelge, og klager over det i ettertid. Det kan også forstås som et presentert skille mellom det uansvarlige og det ansvarlige:

Nei, du har jo ikke noe spesialområde men du har jo stått på som bare det for å bli partner. Ville det ikke være lurt å vente litt? Til du hadde den porteføljen og den tryggheten da? Jeg ble spurt for to år siden om jeg ville gå inn i en sånn mentorordning og da takket jeg nei til det, for jeg følte at jeg er ikke var moden nok.

Dordi, 35 år.

Her er det ganske tydelig hvem som står for den ansvarlige fremgangsmåten, og det er henne selv. For å unngå ubehagelige konsekvenser bør altså grunnlaget være i orden:

Jeg snakket med et par av de som ble partnere, og de sliter nå. For de har ikke klientgrunnlaget og når ikke opp til de kravene som settes til partnere, og han ene føler allerede at han ble partner for tidlig. Han ser det nå. De møtte en helt annen hverdag enn de hadde forventet på forhånd.

Sølvi, 33 år.

Utsagnet ”for tidlig” må nødvendigvis sees i forhold til noe, og i denne sammenhengen er det en økt arbeidsbelastning, eller som hun sier, den hverdagen de hadde forventet. Mennene hun viser til opplever altså et mer eller mindre alvorlig forventningsbrudd, og etter de kvinnelige informantenes mening er det en lite ønskelig opplevelse, og ikke slik det *bør* foregå. De fremviser altså en annen forståelse av hva som skal være på plass enn de mannlige kollegene de sammenligner seg med.

Samtidig er det slik at de mannlige partnerne som opplever dette forventningsbruddet ikke slutter. De opplever en økt arbeidsbelastning i noen år, og så er de i gang. De kvinnene som venter for å skape en mest mulig myk overgang, som noen av mine informanter, kan fremstå som for passive og de facto forbigått. Mennene blir i denne sammenhengen tilskrevet en overdreven selvtillit, og manglende oversikt over konsekvenser og virkelighet. Samtidig overlever mennene den nye virkeligheten når den kommer, noe som viser at det finnes flere oppfatninger om hva som er det riktige øyeblikket enn det de kvinnelige informantene anser legitimt.

7.3.3 *Ta eller få - hvem bør ta initiativet?*

En annen fremtredende forskjell springer ut av de samme generaliserte egenskapene som de kvinnelige informantene la til grunn i avsnittet over. Menn maser og er verdensmestere, mens kvinnene fremstilte seg som realistisk edruelige. Når disse beskrivelsene kombineres med følelsen av at menn oftere blir tilbudt forfremmelsen blir det opplevd av kvinnene som en illegitim fremgangsmåte som allikevel gir resultater. Denne oppfatningen kan rimeligvis forankres i en mer grunnleggende normativ forståelse av hvordan det bør foregå. Er partnerskapet noe man bør ta, eller noe man bør få?

De kvinnelige informantene gir ganske tydelig uttrykk for at det ønskelige i denne sammenhengen er å få tilbudet. De viser i langt større grad enn de mannlige informantene et behov for å bli sett, fremfor å gjøre seg sett. Linnea ventet lenge før hun dristet seg til å spørre hvordan ting lå an, og som hun forteller her:

Å så fint at du kommer, for du må jo gi signaler om at du vil blir partner. Og det mener jeg er helt feil, for hvis du har gode og skikkelige advokater som firma vil ha så er det de som bør ta initiativet.

Linnea, 37 år.

Det hun påstår her viser en viktig og gjennomgående forskjell på de mannlige og kvinnelige forretningsadvokatene. Hun sier rett ut det de andre kvinnene også sa; det er firma som bør ta

initiativet. De mannlige advokatene ser på sin side ikke dette problemet; for dem handler det tilsynelatende i større grad om å ta partnerskapet.

Motstanden de kvinnelige informantene viser mot det å signalisere interesse for partnerskap, eller for aktivt å markedsføre seg selv, illustreres tydelig med dette utsagnet:

Det jeg har skjønt nå er at hvis du vil bli parter så må du mase om å bli partner. Og det sier jeg at det er ikke aktuelt for meg. Jeg kan gå til nesten hvilket som helst annet firma, så det er de som på en måte må gi meg et tilbud da.

Dordi, 35 år.

Motstand mot å mase forsterker følelsen av ikke å bli sett i tilstrekkelig grad, fordi det tydeligvis er en viktig faktor for forfremmelse på dette nivået. I følge de kvinnelige informantene forfremmes mannlige kolleger hovedsakelig på grunn av masing, fordi det ikke kan være de formelle kravene, eller dyktighet det står på:

Jeg er skikkelig skuffet over firma fordi de bare har tatt opp gutter de siste årene. Jeg mener, og det høres veldig egoistisk ut, jeg mener jeg går utenpå mange av dem. Nå har jeg det for så vidt nære, men (...) Det er reell forskjellsbehandling. Og det synes jeg bare er så jævlig.

Linnea, 37 år.

Det ligger en systemkritisk tone i denne forståelsen. Det å aktivt synliggjøre seg overfor partnerne er en aktivitet kvinnene registrerer, men som de ikke anser legitim. De ønsker først og fremst å bli sett for det de gjør, og bli belønnet på det grunnlaget. Vilma underbygger denne forståelsen med sitt forslag til en annen virkelighet:

Jeg tror at partnerne kunne ha tatt bedre vare på jentene. En tettere oppfølging. Jenter krever litt mer, i forhold til positiv feedback for å utvikle seg, eller en tettere coaching i forhold til det å løfte opp ett nivå. Det føler jeg veldig.

Vilma, 32 år.

Utfordringen ligger som vi ser ikke bare i det implisitte ønsket om ansvar, men også i det problematiske med å signalisere det. Det ligger også et savn etter det å bli sett i utsagnet, eller *positiv feedback* som hun sier. Det kan tolkes både som et ønske om mer tillit, og et behov for

å bli sett. Det positive for henne ville vært at en ansvarlig person hadde kommet til henne med tilbud om ansvaret, og ikke at hun må gå til ham å be om det. I og med at det å løfte seg opp et nivå er forutsetningen for karriere, er dette et viktig poeng.

7.4 Sammenfatning

I forhold til kjønn og egnethet fremstår ikke firmaet som en kjønnsnøytral arena. De mannlige informantene fronter et maskulint ideal, samtidig som de signaliserer at den maskuline stilen fungerer bedre for en forretningsadvokat. De kvinnelige informantene har langt på vei adoptert det maskuline idealet, samtidig som de i ulike sammenhenger oppviser et bilde av seg selv som utilstrekkelige i forhold til det. Den kombinasjonen kan både forstås som uttrykk for en underlegen posisjon, og at de bevisst eller ubevisst opplever seg som mindre egnet enn mennene. Dette paradokset kan bidra til at deres evne til å omdefinere yrkesvirkeligheten for å forandre kulturen er svekket.

I forhold til partnerskapet fremholder de kvinnelige informantene at det er mennene som både vil mest, og som jobber mest rettet mot det. Samtidig viser de en frustrasjon i forhold til den maskuline fremgangsmåten, som springer ut av den ulike forståelsen for hva som bør være på plass for å takke ja. Kvinnene beskriver seg selv som tilbakeholdne, grundige og til dels trygghetssøkende, mens mennene påstås å være fulle av selvtillit og raske på labben.

Tidspunktet for når man er klar for et partnerskap er i stor grad en normativ vurdering, og de kvinnelige informantene legger stor vekt på å ha det formelle grunnlaget i orden, i tillegg til vissheten om at de vil takle sine nye forpliktelser. Mennene blir i denne sammenhengen tilskrevet en overdreven selvtillit, og manglende oversikt over konsekvenser og virkelighet.

Samtidig gir de kvinnelige informantene tydelig uttrykk for at det ønskelige i denne sammenhengen er å få tilbudet. De viser i langt større grad enn de mannlige informantene et behov for å bli sett, fremfor å gjøre seg sett. Aktiv synliggjøring fremstår som en maskulin aktivitet de registrerer, men som de ikke anser legitim. Kvinnene ønsker å bli sett for det de gjør, og bli forfremmet på det grunnlaget.

I sum handler denne asymmetrien hovedsakelig om tre forhold. For det første hva firmaet er eller bør være for dem. For det andre hvilke virkemidler som er legitime å bruke for å oppnå partnerskapet. For det tredje konsekvensene det har i praksis, eller med andre ord hvilken forståelse hindrer og hvilken fremmer et partnerskap⁵⁸.

⁵⁸ Kjønnes fortolkning av ulike fenomen: samsvar mellom krav og forventninger ovenfra, og krav og forventninger underifra. Se eller bli sett.

8) Så hvorfor slutter kvinner? En avrunding

Dette spørsmålet har vært denne oppgavens røde tråd, og styrende for utformingen og rekkefølgen på analysekapitlene. I innledningen antydet jeg to mulige hypoteser: enten at kvinner mangler de rette egenskapene, eller at de er utsatt for utstøtingsmekanismer. Det første alternativet ble diskutert i avslutningen av kapittel fire, og vil kort bli avrundet her. Det andre alternativet vil bli utdypet og diskutert i tre diskusjoner som knytter seg til de sentrale poengene fra kapitlene 5 – 7.

8.1 De er mindre egnet enn menn

De to hypotesene jeg har berørt i denne oppgaven kan i hovedsak tilskrives to ulike teoretiske utgangspunkt. Fra det ene kan man, når det settes på spissen, si at kvinner slutter fordi de ikke er egnet som forretningsadvokater i forhold til yrkets *gitte* innhold; inntjeningskrav, arbeidspress, klientpress, grensesetting osv. De forklaringene informantene selv uttaler i kapittel fire på hvorfor kvinner slutter kan forstås i lys av forklaringsmodeller av denne typen. Det informantene sier indikerer en forestilling om et grunnleggende tilpasningsproblem mellom kvinner og yrket, i tillegg til kjønns spesifikke begrensninger i kvinners mulighetsstruktur i forhold til barn og familie. De fremstiller en oppfatning om at yrket i kraft av sin strukturelle oppbygging ligger nærmere menns enn kvinners ”naturlige” preferanser og væremåte, og at disse strukturene rammer kvinner hardere i forhold til deres ønske om å kunne kombinere barn og familie. Det å slutte kan dermed sees som et ansvarsrasjonelt valg både ut i fra kvinnenens preferanser og verdiorientering, og i forhold til den mulighetsstrukturen de opplever seg underlagt.

8.2 De er utsatt for utstøtingsmekanismer

Samtidig ble mulighetsstrukturen i den foregående sammenhengen kun presentert og forstått som organisatoriske forhold, som for eksempel kravet til kontinuitet i klientrelasjonene, lang arbeidstid og uforutsigbare uker. Det den organisatoriske strukturen gir kvinner av begrensninger og muligheter i forhold til deres *egenskaper* ble med andre ord knyttet til et

spørsmål om tid. Kapitlene 5 – 7 indikerer derimot at det også finnes andre forhold som spiller inn, nærmere bestemt tilstedeværelsen av kjønnsordnende prosesser som kan medvirke til å opprettholde en kjønnsdikotomi og en kjønnsorden som virker diskriminerende i forhold til kvinner og kvinners muligheter. Dette er i tråd med det andre teoretiske utgangspunktet, og forklaringene på at kvinner slutter kan her forankres i årsaker utenfor dem selv. For eksempel utstøtingsmekanismer som følge av en dominerende maskulin praksis.

8.2.1 Den maskuline dominansen kommer til uttrykk

Det eksisterer som nevnt kjønns spesifikke stereotypier for begge kjønn som de identifiserer seg med: Kvinner er ansvarsbevisste, samvittighetsfulle, pliktoppfyllende, og forsiktige. Menn har selvtillit, ”baller”, tar sjanser, og forsaker lettere et liv utenfor jobben. De mannlige informantene både fronter et maskulint ideal i overensstemmelse med stereotypien, og formidler at en maskulin stil er det som fungerer best. Når det er indikasjoner på at de kvinnelige langt på vei har adoptert det samme idealet, kan det være et resultat av en kjønnsordnende prosess som preserverer en maskulin organisasjonskultur (Acker 1993).

Kåres tilsynelatende instiktive bruk av hermetegn i sin beskrivelse av ”flinke” kvinner er et eksempel på en annen prosess som er med på å opprettholde kjønnsordningen. Utsagnet antyder hva det ideelle er; man skal ikke være for grundig, eller med et annet ord for ”kvinnelig”. Dette er en uttalelse som kan bidra til kjønnsmerking av fagområdet, samtidig som den viser en holdning som overordner det maskuline og underordner det feminine. Femininitet forstås her som de stereotypiske egenskapene kvinnene påklistres. Utsagnet kan også settes i sammenheng med det jeg anser for å være nøkkelmetaforer for den maskuline maktstrukturen, som for eksempel det å ”gå videre”, ”gutse” og ”ha baller”. De er språkkonvensjoner som bidrar til å opprettholde den maskuline dominansen og kan derved sies å være del av et maktspråk.

Den maskuline dominansen kommer også til uttrykk gjennom at kvinnene selv i ulike sammenhenger oppviser et bilde av seg selv som utilstrekkelige i forhold til det maskuline

idealet. I forhold til avsnittet om idealadvokaten⁵⁹ ser vi at kvinnene langt på vei presenterer stereotypien av eget kjønn negativt gjennom uttalelser som for eksempel ”for forsiktige”, ”for redde” og lignende. Dette er utsagn som alle viser til et normativt ideal, og det er rimelig tydelig at dette idealet ligner det maskuline. Kvinnene fremholder med andre ord mange maskuline væremåter som attråverdige. Dette sammenfaller med en kjønnsprosess som fokuserer på en gjensidig opprettholdelse av kjønnsordningen (Acker 1993). De kvinnelige forretningsadvokatene bidrar ved å adoptere de rådende forestillingene. En slik form for adopsjon kan både forstås som uttrykk for en underlegen posisjon, og at de bevisst eller ubevisst opplever seg som mindre egnet enn mennene. Med tanke på at kjønn er noe som gjøres kan dette paradokset bidra til at deres evne til å omdefinere yrkesvirkeligheten for å forandre kulturen er svekket, hvis kvinnene ikke erkjenner sammenhengen. Et interessant moment i denne sammenhengen er at menn oftest belyste kjønnsforskjeller ved å beskrive kvinnene, mens kvinnene beskrev begge kjønn i cirka like stor grad. Det kan forstås som en indikasjon på hvem som er den fremmede fuglen her.

8.2.2 Er partnerskapet like tilgjengelig for kvinner?

”Kvinnelig advokat” tilskrives stereotype egenskaper, og dermed kjønnsforventinger som er annerledes enn hva ”mannlig advokat” gjør. I og med at alle informantene bekrefter stereotypiene, er det også rimelig at det i en eller annen grad påvirker utøvelsen. De er tenkende individer, og selvoppfatning har innvirkning på valg av handling, og gjennomføringen av den. Dette er relevant i forhold til advokatgjerningen spesielt, samt for partnerskap og karriere.

Det er spesielt tydelig i hvordan de kvinnelige informantene ytrer ønsket om å bli sett. De vil at partneren skal tilby dem partnerskapet. Mennene har mindre problem med å si i fra selv; jeg er klar nå. Få det. Hvis sistnevnte fremgangsmåte er den vanlige, så er det rimelig å tenke at den som har vanskeligst med å si fra også opplever det mest belastende. Da eksisterer det altså opplevelser av noe ulike mulighetsstrukturer. Likheten mellom de kvinnelige informantenes virkelighetsforståelse, og ulikheten mellom dem og mennene underbygger dette.

⁵⁹ Kapittel 5

Det er de sittende partnerne som formelt sett avgjør hvem de vil tilby en posisjon, og kan det tenkes at de bevisst eller ubevisst foretrekker menn fremfor kvinner? Rosabeth Moss Kanter fant i sin studie ingen signifikant forskjell mellom hvem av kvinner og menn som ble *foretrukket* som ledere (Kanter, 1993). Samtidig tar hun muligvis ikke tilstrekkelig hensyn til aktørens egen rolle i denne prosessen? I forretningsadvokatfirmaene er individuell prestering essensiell, og bedømmelse av en god prestasjon er selvfølgelig ingen isolert foreteelse der kun en vurderer en annen. I forretningsadvokatfirmaene er det som oftest en prosess som går over år, og der kandidaten selv virker i en aktiv rolle. Evnen til å *fremstå som dyktig* virker like viktig, om ikke viktigere, enn nødvendigvis å *være dyktig*. Personlige bånd til rette vedkommende, personlig markedsføring, og ikke minst evnen til å gjøre partnere oppmerksomme er viktig. En tydelig flagging av ambisjoner⁶⁰ teller således mer enn kjønn, og er i tråd med Kanters påstand. At det er menn som tydeligst gjør partnere oppmerksomme på egne ambisjoner og dyktighet er i tråd med det empiriske materialet i denne oppgaven.

Denne argumentasjonsrekken bør også sees i sammenheng med ideen om hegemonisk maskulinitet, fordi funnene i denne studien indikerer at det å fremstå som dyktig til en viss grad tilsvarer det å *fremstå som mann*. Idealene informantene viser til samsvarer som jeg har vist i stor grad med den generaliserte mannens, og kombinert med forståelsen av at forretningsjuss på dette nivået passer bedre for gutter, ser vi at kjønn allikevel er av betydning. Vi kan altså si at flagging av ambisjoner teller mer enn kjønn i forhold til hvem som *bevisst* blir foretrukket (i forhold til Kanter), samtidig som handlingene som må utføres for å fremstå som dyktig på den riktige måten er mer tilgjengelige for mennene.

Personlige bånd er en av faktorene som vektlegges i forhold til karriere, og de kan forstås som en konsekvens av relasjonell aktivitet. Siden de kvinnelige informantene fremstår tydeligere med denne egenskapen enn mennene kan man tenke at de har sterkere og flere personlige bånd enn sine mannlige motstykker, og dermed et karrierefortrinn. Samtidig blir en slik sammenheng for enkel. Alle informantene har formening om lobbyvirksomhet. Kvinnene mener gutta er best, mens gutta mener kvinnene er minst like gode. Denne siste oppfatningen er basert på en mulig misforståelse, eller springer ut av det å skjære all relasjonell virksomhet over en kam. Det er nemlig en liten, men viktig, forskjell på de kvinnelige og mannlige informantenes relasjonelle mål. Kvinnene uttrykker i større grad at alliansebygging og

⁶⁰ Om de flaggede ambisjonene er sanne eller falske er irrelevant i denne sammenhengen.

samhold *horisontalt* i firma er hovedmålet, mens mennene presenterer karriere som det styrende elementet. For kvinnene blir relasjoner på denne måten et mål i seg selv, og dermed ikke like strategiske som de mannlige informantene fremstiller dem. Hvis lobbyvirksomhet i denne sammenhengen kan avgrenses til å handle om karrieremessige fremganger, kan vi skille mellom aktivitet som har relasjonen som mål, og aktivitet som har forfremmelse som mål. Dermed er det lettere å se at den relasjonelle aktiviteten kvinnene bedriver er fokusert mer sideveis enn mennene som har blikket rettet oppover.

Når skal advokaten så ta steget opp til partneravsatsen? Så lenge alle firmaets formelle krav til egen kundeportefølje, inntjening og spesialisering er møtt, er det ingen hinder mellom den faste advokaten og partnerskapet. I teorien. I praksis viser det seg at advokatens subjektive vurdering av eget ståsted og egen dyktighet er avgjørende for *når* steget kan bli tatt. Som nevnt er partnerskapet noe advokaten først må bli tilbudt for å kunne ta, og informantene viser alle en forståelse av at tilbudsøyeblikket er noe de kan påvirke. Det er her mennene blir fremstilt av kvinnene som ”masere” og overdrevent ”kjepphøye” fordi de for det første aktivt ber om å bli partnere, og for det andre fremhever seg selv som at aktivum for firmaet i denne prosessen. Samtidig ser det ut til at denne usympatiske tilnærmingen, i kvinnes øyne, virker. Mennene blir jevnt over partnere tidligere i karrieren enn kvinnene.

Det virker som om mennenes aktivt uttrykte vilje til å bli partner tidlig bare er en del av forklaringen. Det er like viktig at kvinnene selv ikke vil bli det tidlig. To av de kvinnelige informantene har blitt tilbudt partnerskap ved en tidligere anledning, men takket begge nei fordi de ikke følte seg klare. De avgjorde selv at de ikke hadde det nødvendige grunnlaget for forfremmelsen, og vurderte seg på denne måten strengere i forhold til formelle krav enn det tilbyderen gjorde. De mannlige informantene opptrer tilsynelatende motsatt.

Forskjellen på å *gjøre seg sett* og å *ville bli sett* er derfor interessant fordi det ser ut til at de mannlige og kvinnelige informantene foretrekker ulikt. Mennene sier de gjør seg sett, og kvinnene sier de vil bli sett for å sette det på spissen. Partnerskapet fremstår derfor i denne sammenhengen mer tilgjengelig for menn enn for kvinner, fordi sistnevnte har færre legitime fremgangsmåter innen rekkevidde.

8.2.3 Hegemoni og femininitet: slitsomt å være kvinnelig advokat?

Hvordan forholde seg som kvinne, og dermed som en ny gruppe, til en konservativ mannskultur? Den amerikanske sosiologen Everett C. Hughes hevder som nevnt at den statusen⁶¹ som kan knyttes til et yrke består av mer enn selve kjernekriteriene. Det vokser også frem forventninger til yrkesutøveren om å beherske andre karakteristika i tillegg til de som kreves rent formelt⁶².

I denne oppgaven er kjønn en slik karakter eller egenskap, som vokser frem og blir en pålimt forventning til *hvem* advokaten er, eller *bør* være. Hughes påpeker at forventningen om en spesiell kombinasjon ligger nedfelt i, og springer ut av, språklige stereotypier, dagligtale, bilder og så videre, men også som holdninger og forventet oppførsel. Hvis det innføres nye grupper i etablerte posisjoner oppstår det statusmotsetninger, samtidig som det kan innebære dilemmaer for de involverte. (E. Gjerberg og L. Kjølørød, 2001:192). Det vil med andre ord bety at når kvinner inntar posisjonen som forretningsadvokat vil det bryte med den forestillingen folk har som limer egenskapen mann til posisjonen forretningsadvokat. Juss har, som medisin, over lang tid vært et utpreget mannlige domene, og derved forankret denne forestillingen. I denne oppgaven holdes den generaliserte mannens egenskaper fram som idealet av både kvinner og menn, noe som signaliserer en oppfatning om at en mannlige forretningsadvokat i utgangspunktet er mer akseptabel enn en kvinnelig. I og med at et slikt ståsted åpenbart er irrasjonelt for de kvinnelige informantene sett utenfra, så kan man spørre seg hvorfor de presenterer dette; Hva kommer det av at kvinnene tilsynelatende har adoptert et maskulint ideal? Et svar kan være at de har vært, og er, en del av en lengre sosialiseringsprosess innad i profesjonen, og siden de ideelle egenskapene ikke er åpent merket ”mann” fremstår de kjønnsnøytrale, og derved attråverdige for alle. Dessuten kan det være et poeng at jo lenger initieringsprosessen varer i en profesjon, og jo mer kultur og teknikker er assosiert med profesjonen, desto dypere preget blir individet av profesjonens verdier og holdninger (Hughes, 1984: 144). Som det fremgår i denne studien har forretningsadvokatene gått en forholdsvis lang og kompleks vei, og det er derfor ikke så underlig at graden av sosialisering også er forholdsvis høy. Det gjør det med andre ord lettere å forstå hvorfor de kvinnelige informantene på dette punktet opptrer tilsynelatende irrasjonelt.

⁶¹ Status er en sosial posisjon der rettigheter, rettighetenes rammer og plikter er definert for innehaveren. Siden status ofte opptrer i form av et hierarki viser det også til en rangering av dem statusen er knyttet til. (Hughes, 1984: 141).

⁶² Se 3.3.4

Ser vi innsosialiseringen av det maskuline idealet mer innenfra blir kvinnenens valg derimot høyst rasjonelt. For forretningsadvokatene er det tydelig hva som er og hva som ikke er idealet, og når det fremstår som en overbevisning vil det rimeligvis føles irrasjonelt i forhold til karrieren og *ikke* agere etter den. Poenget er at idealet fremstilles ganske likt av alle; det fremstilles kjønnsnøytralt, men er det ikke. Den ideelle advokaten presentert i kapittel 5 ligner som sagt veldig på en ”mann”, og derfor utfordrer kvinnene den etablerte kjønnsordningen og derved også samarbeidsrelasjonene. I forbindelse med partnerskap kan det for eksempel tenkes at menn oftere ”hjelpes” frem fordi deres kjønnslikhet med partnerne ikke forstyrrer eventuelle vurderinger. Det er motsatt vanskelig å tro at ikke partnerne påvirkes av at advokaten(e) er kvinne(r)⁶³, og at det derved vil være en annen samarbeidsrelasjon med dem enn med en mann. Et poeng i denne forbindelsen er at kvinnene på ulike måter opplever enkelte kommunikative fremgangsmåter negativt, noe som er spesielt tydelig hva gjelder partnerskapet. Kvinnenens opplevelser av at illegitime fremgangsmåter betaler seg er kanskje det tydeligste eksempelet på en systemisk diskriminering som følge av et maskulint hegemoni. Mennene opplever nemlig ikke fremgangsmåten som illegitim. For dem fremstår det mer naturlig. Samtidig kan man ut i fra en sosialkonstruktivistisk tenkemåte anse at den måten kvinnene ”gjør kjønnet” sitt på innebærer en mulighet til forandring. De kvinnelige advokatenes opposisjon mot illegitime fremgangsmåter kan på denne måten sees som en reforhandlingsstrategi i forhold til kjønn og idealer.

Siden det finnes kjønns spesifikke opplevelser av hva som oppleves naturlig og unaturlig på enkelt områder sannsynliggjør det også hva Rosabeth M. Kanter (1993) beskriver som ulike mulighetsstrukturer for kvinner og menn; blant annet nettverksrekruttering og men only – soner. Den felles mulighetsstrukturen for mine informanter er kjennetegnet av hardt arbeid i kontinuitet, samtidig som kvinnene skiller seg ut med sin opplevelse av illegitime muligheter; først og fremst det de beskriver som masing på den ene siden, og markedsføring av mer enn de føler de kan stå inne for på den andre siden. Hvis det er sammenheng mellom den opplevde mulighetsstrukturen og kvinnenens ambisjoner og motivasjon i hverdagen, blir det tydeligere å se at veien opp kan oppleves lengre for kvinnene enn for mennene.

På samme måte som kvinner, etter Hughes logikk, vil skape statusdilemmaer for folk som limer egenskapen mann til posisjonen forretningsadvokat, kan det også tenkes at det skaper

⁶³ Bevisst eller ubevisst, på samme måte som de kvinnelige informantenes ”adopsjon” av det maskuline idealet.

dilemmaer for kvinnene selv. For det første fordi de er en del av relasjonene de inngår i, og på den måten medskaperen av dilemmaet, og for det andre, og kanskje viktigere, bærere av en ideell mannlig advokat. I forhold til det erotiske spillet i kjønnsystemet der kvinnen oftest er mottager og underordnet, og mannen den som ”ligger oppå”, vil de kvinnelige forretningsadvokatene stå i et motsetningsfylt forhold mennene slipper. Med tanke på de kjønnsesifikke stereotypene jeg presenterte i kapittel 6, der kvinner fremstilles som ansvarsbevisste, samvittighetsfulle, pliktoppfyllende, og forsiktige, mens menn har selvtillit, ”baller”, og tar sjanser, ser vi at det er kvinnene som er *i* dilemmaet. Med andre ord: det er kvinnene som må velge mellom å bevare sin kvinnelighet, eller gå etter det maskuline idealet. Linnea fortalte for eksempel at flere refererte til henne som Jernkvinnen⁶⁴ fordi hun viste selvtillit og var saksorientert. En jernkvinne er generelt ikke en spesielt attråverdig figur i mine, en manns, øyne, fordi det utfordrer min maskulinitet. Samtidig utfordrer en slik merkelapp Linneas kvinnelighet fordi hun oppfattes som en mann. Nesten. Dette dilemmaet slipper de mannlige forretningsadvokatene.

Den tradisjonelt tette koblingen mellom advokat, kjønn og makt er et viktig element i forståelsen av ulike former for diskriminerende praksis i arbeidsorganisasjonen og yrkeskultur (Acker 1992, Davies 1996) innenfor juss. Den maskuline dominansen, i kombinasjon med yrkesidealet denne studien indikerer, skaper ikke en kjønnsnøytral arbeidsdeling. Det virker med andre ord som om det er lettere for en mann å være mann enn det er for en kvinne. Det krever lang tilvenning for en kvinne å lære seg å bære ”baller”.

⁶⁴ Forsøk å billedliggjøre en forretningsadvokat med tilnavnet Jernmannen. En skummel karakter. Poenget er at tilnavnets styrke står i forhold til kjønnsstereotypen, og derved forventet holdning og atferd. Det er avviket fra forventningene som gir tilnavnet innhold og mening.

9) Konklusjon

I denne oppgaven har jeg belyst det spørsmålet som ble reist i innledningen ved å foredle sentrale aspekt ved åtte forretningsadvokaters yrkesvirksomhet. Jeg viser at det er en asymmetri mellom de kvinnelige og mannlige informantene, og argumenterer for at denne forskjellen har betydning for de opplevde mulighetsstrukturene og dermed for karrieren.

Empirien indikerer generelt to mulige begrunnelser for hvorfor kvinner slutter. For det første de påståtte konsekvensene av det å ha og det å få barn, og for det andre konsekvensene av ulikhetene mellom kvinner og menns forståelse av yrkesvirksomheten. Oppgaven indikerer at det eksisterer kjønnete prosesser som bidrar til at firmaet ikke fremstår som en kjønnsnøytral arena. Det eksisterer kjønns spesifikke stereotyper for begge kjønn, som de også identifiserer seg med. I sum kan disse to stereotypene leses slik; Kvinner er ansvarsbevisste, samvittighetsfulle, pliktoppfyllende, og forsiktige. Menn har selvtillit, ”baller”, tar sjanser, og forsaker lettere et liv utenfor jobben. Det virker som den ene stereotypen har egenskaper som alle informantene mener er å foretrekke fremfor den andre. Mennene er for en stor del sitt eget ideal, noe vi ikke kan si om kvinnene. De fremholder mange maskuline væremåter som attråverdige.

I forhold til partnerskapet fremholder de kvinnelige informantene at det er mennene som både vil mest, og som jobber mest rettet mot det. Samtidig viser de en frustrasjon i forhold til den maskuline fremgangsmåten. Aktiv synliggjøring fremstår som en maskulin aktivitet de registrerer, men som de ikke anser legitim. Kvinnene ønsker å bli sett for det de gjør, og bli forfremmet på det grunnlaget.

I tillegg til barn og familie handler denne asymmetrien hovedsakelig om tre forhold. For det første den maskuline dominansen og dens konsekvenser. For det andre hvilke virkemidler som er legitime for å oppnå partnerskapet. For det tredje konsekvensene det har i praksis, både for yrkesløpet generelt og i forhold til et partnerskap.

I forhold til en mulighetsstruktur som begrenses til de organisatoriske forholdene omtalt i kapittel fire, og med det forklaringer som fremstiller kvinner som lite egnede på grunn av manglende ”baller”, mener jeg det kan være fruktbart å innlemme forståelsen av prosesser og mekanismer som virker til fordel for noen og ikke for andre. Kapitlene 5 -7 viser ulike

individuelle preferanser hos de kvinnelige og mannlige informantene, som i stor grad er overlappende med kjønnsstereotypene, der det relasjonelle aspektet er mer fremtredende hos kvinnene i de fleste sammenhenger. De ”føler” mer enn sine mannlige motstykker, både i forhold til eget ståsted og i forhold til en eventuell andrepart. Det er viktig å huske i denne sammenhengen at det maskuline idealet er overgripende, og materialet indikerer at desto større avstanden til dette er, jo mer belastende oppleves det. Den maskuline dominansens verdier er i stor grad adoptert av kvinnene, samtidig som de fremdeles er kvinner. Denne sammenhengen ser ut til å gjøre det vanskeligere for kvinnene enn for mennene å virke i harmoni med de krav og forventninger de blir pålagt, og som de legger på seg selv. Dette har negative konsekvenser for de kvinnelige forretningsadvokatene i forhold til for eksempel partnerskap og opplevelsen av belastning. Mulighetsstrukturen, i utvidet forstand, fremstår derved annerledes for de kvinnelige enn for de mannlige advokatene, både relatert til et spørsmål om tid, og til kjønnede prosesser som ikke er et spørsmål om tid. En forklaringsmodell basert på dette vil derved både vektlegge forståelser av *egenskaper* i forhold til yrkets ufravikelige krav, og av *utstøtingsmekanismer* som følge av en maskulin dominerende praksis.

9.1 Frempek

Spionen James Bond fikk for ikke mange år siden sin første kvinnelige sjef M, og før et meget farlig oppdrag spør *gentlemannen* Bond henne omtenkstomt: ”Are you sure you got *balls* enough for this?”. Dette utsagnet viser en elegant analogi mellom filmspionens yrkesideal og forretningsadvokatene i denne oppgaven, samtidig som det er betegnende for noen av de kjønns spesifikke utfordringene kvinner i ”barske” yrker står overfor. M’s geniale tilsvaret peker inn i de kvinnelige forretningsadvokatenes fremtid: ”No. On the other hand..., I don’t have to *think* with them”. Bonds forsøk på å devaluere M lykkes ikke, fordi hun ikke godtar premisset. Man trenger ikke ”baller” for å være spionsjef, og man trenger antagelig ikke ”baller” for å være forretningsadvokat.

For å få flere kvinner til å fortsette bør de derfor i større grad møtes på egne premisser. Det innebærer en forandring av mulighetsstrukturen slik at ambisjoner, og ikke minst motivasjoner, kan styrkes og bidra til at spørsmålet ”er det verdt det?” kan besvares med et ”ja”. En slik forandring innebærer en underminering av den maskuline dominansen, og på den

måten en mer grunnleggende forandring av yrket som gir like mye rom for en begrenset ansvarsrasjonalitet som for den tekniske rasjonaliteten. En slik endring er avhengig av erkjennelsen om at det å være advokat og det å gjøre karriere ikke er to størrelser som er gjensidig avhengige av hverandre. Karrieren er selvfølgelig avhengig av advokatgjerningen fordi det er advokat man er, og det er som advokat man gjør karriere. Samtidig er ikke det omvendte tilfellet. Advokatgjerningen er ikke avhengig av karriere. Man behøver med andre ord ikke gjøre karriere for å være en god advokat. Slik sett blir derfor karriere noe som krever noe mer enn selve yrkesutøvelsen. Den krever ”gode” grep utover det advokatutøvelsen gjør alene, og for de kvinnelige advokatenes del kan premisset for ”gode” grep med fordel endres fra å være ”the right man” til å være ”the right stuff”.

Samtidig bør det huskes at advokatyret har vært et mannsdominert felt med kjønnsesifikke forventninger til advokatrollen i mange år, og slike system endres antagelig ikke ”overnatten”. Dermed står både gamle og nye kvinnelige forretningsadvokater overfor en lengre prosess hvis målet er et likevektig kjønnsystem med et yrkesideal som er like oppnåelig for begge kjønn.

9.2 Veien videre

Denne masteroppgaven har en relativ beskjeden vitenskapelig verdi i forhold til å forklare hvorfor kvinner slutter på en utfyllende måte. Tiden jeg har hatt til rådighet legger selvfølgelig begrensinger på oppgavens dybde og bredde, og forfatteren er ikke erfaren. Samtidig er den verdifull i kraft av sin empiriske tyngde. Jeg har brukt mye av plassen til beskrivelser, og både beskrivelsene og trådene som er trukket bør interessere advokater generelt, og forretningsadvokater spesielt. Oppgaven kan betraktes som et innspill til diskusjonene i advokatforeningen av samme problemstilling, og kan være en inspirasjon for andre undersøkelser av dette feltet.

Litteraturhenvisninger:

- Acker, J (1992). 'Gendering organizational theory'. *Gendering organizational analysis*. A.J Mills & P. Tancred (red.) 248 – 260. London: Sage Publications.
- Acker, J. (1993). 'Å kjønne organisasjonsteori'. *Nytt om kvinneforskning 1*, 1993.
- Chodorow, N. (1978). *The reproduction of mothering*. Berkely: University og California Press.
- Connell, R.W. (1987). *Gender and power: society, the person and sexual politics*. Cambridge, Polity Press.
- Connell, R.W. (1995). *Masculinities*. Cambridge, Polity Press.
- Davidson, L.R. (1979). 'Choice by constraint. The selection and function of specialties among woman physician in training'. *Journal of health politics, policy and law* vol. 4: 200 – 220.
- Gjerberg, E. (2002). *Kvinner i norsk medisin – mot full integrering? : en studie av kjønnsdifferensiering i legers spesialitetsvalg*. Artikler i avhandling(dr. polit.) – Universitetet i Oslo. Arbeidsforskningsinstituttet, Oslo.
- Gjerberg, E., (2002). 'Gender similarities in doctors' preferences – an gender differences in final specialisation'. *Kvinner i norsk medisin – mot full integrering*. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
- Gjerberg, E., Kjølørød, L. (2001). *Sosial Science and Medicine 2001*
- Henaug, I. (2000). *Kandidatundersøkelsen 1999*. Nifu skriftserie nr. 14. Norsk institutt for studier av forskning og utdanning.
- Holter, H., Kalleberg, R. (1996). *Kvalitative metoder i samfunnsforskning*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Hughes, E.C., (1984). 'Dilemmas and Contradictions of Status'. *The sociological eye – selected papers*. New Brunswick: Transaction Inc. 141 - 151
- Kanter, R. M. (1977). *Men and women of the corporation*. New York, Basic Books.
- Kvande, E., Rasmussen, B. (1990). *Nye kvinneliv: Kvinner i menns organisasjoner*. Oslo: Ad Notam.
- Polachek, S. W. (1976). 'Occupational segregation. An alternative hypothesis'. *Journal of contemporary Bussiness* vol. 5. 1 – 12.

Repstad, Pål. (1993): *Mellom nærhet og distanse: kvalitative metoder i samfunnsfag*. Oslo: Universitetsforlaget.

Robertsson, H. (2003). *Maskulinitetskonstruksjon, yrkesidentitet, kønssegregering og jämställdhet*. Stocholm: Arbetslivsinstitutet.

Roos, P.A., Reskin, B. (1984). 'institutionalized barriers to sex integration in the workplace'. *Sex integration in the workplace*. B. Reskin (red.). Washington DC: National Academy Press.

Sørensen, B.Aa. (1982). 'Ansvarsrasjonalitet. Om mål-middel tenkning blant kvinner'. *Kvinner i felleskap*. H. Holter (red.) 392 – 402. Oslo: Universitetsforlaget.

Thagaard, T. (1998): *Systematikk og innlevelse*. Bergen – Sandviken: Fagbokforlaget.

Widerberg, K. (2001): *Historien om et kvalitativt forskningsprosjekt: en alternativ lærebok*. Oslo: Universitetsforlaget.

Andre kilder

Bransjestatistikk 2003. *Advokatbransjen i Norge – organisering, kundesegmenter og annet*

<http://www.odin.dep.no/bld/norsk/tema/likestillingnytt/arbeidsliv/utdanning/bn.html>

Alle kilder er oppgitt

Antall ord i denne oppgaven er 36 931

Vedlegg: INTERVJUGUIDE

Innledning

1. Hvorfor ble du advokat?
2. Hva er viktigst for deg? (klienten, partneren, integritet, karriere, penger, anerkjennelse, annet.)

Generelt punkt om idealet: Hvordan bør en forretningsadvokat være i klientrelasjonen?

Formelle spørsmål:

- Hvilke retningslinjer *må* advokaten forholde seg til i klientrelasjonen?
- Hvilke *plikter* har advokaten overfor sin klient?
- Hvilket *ansvar* har advokaten for å sikre seg all relevant informasjon?
- Hva innebærer advokatens informasjonsplikt?
- Hvordan *bør* pris(er) kommuniseres til klienten?
- Hvordan er det generelle forholdet mellom advokat og klient? Det vil si i hvilken grad er advokaters kunnskap lukket fra omverdenen, og hvilke konsekvenser har dette for menigmann?
- Hvilket ansvar har advokaten for å ende opp med den ”rette” oversettelsen?
- Hva annet påvirker advokat/klientrelasjonen?
- Hva anser du for å være rammene for og pressfaktorene på virksomheten?

Del to: **Hva gjorde du de siste tre sakene?**

Du kan nå selv velge tre saker du nylig har jobbet med, så snakker vi litt om hvordan du opplevde klientrelasjonen i disse. Jeg er interessert i å finne ut hvordan du opplevde sakene. Hva var du fornøyd med, og hva du opplevde som frustrerende.

Sak en: Hvilken sak vil du begynne med? Generelt.

- Hvorfor velger du denne saken?
 - Hva reagerte du på?
 - I hvilken grad var du fornøyd med resultatet?
 - Med prosessen?
 - Hva savnet du?
 - Hvilke konflikter kom du i og hvordan håndterte du disse?
1. (Faktureringspress versus klientrelasjon)
 - Opplevde du noen konflikt mellom tidsbruk, salær versus informasjonsinnhenting?
 - Hvordan håndterte du den eventuelle konflikten mellom tidsbruk, salær versus informasjonsinnhenting?
 2. (Partner/kolleger/firma versus klientrelasjon)
 - Hvem jobbet du med?
 - Hvordan påvirket det ditt forhold til klienten?
 - Følte du press den ene eller andre veien?

- Hvilke utslag ga dette presset i denne konkrete saken?
3. (Etikk versus klientrelasjon)
- Vi har så vidt vært innom etiske retningslinjer. Hvordan ble disse fulgt opp i denne saken?
 - Hvis ikke, hva var hovedgrunnen til det?
4. (Status/selvpresentasjon versus klientrelasjonen)
- Jeg har hørt at personlig kjemi er viktig for sakens gang. Hvordan var kjemien mellom deg og klienten i denne saken?
 - Hvorfor tror du den var sånn?
 - Hva likte du spesielt hos denne klienten?
 - Hva likte du spesielt ikke, eller hvorfor tror du klienten likte/ikke likte deg?
5. (Pris versus klientrelasjonen)
- Har du inntrykk av at denne klienten undersøkte hva dette ville koste i særlig grad?
 - Hvilke tanker gjør du deg om størrelsen på salæret du sendte ut?
 - Hvordan reagerte klienten?
 - Var pris noe klienten eller du berørte underveis, under sakens gang?
6. (Justering av forventninger)
- Hva tenker du rundt prioriteringene du gjorde i denne saken?
 - Var det noe som tok lenger tid enn ventet, eller enn det burde gjort?
 - Hva tenker du om utfordringen det er å få klienten til å forstå? Hvordan var det i denne saken?

Avsluttende del hvis tid

Assosiasjonslek. Be informanten selv redegjøre for begrepene partner, stand, rammer, slitasje, status, profesjon, faktureringspress, salær, kolleger, timesheet, jobblogg, arbeidstid, pisk & gulrot, osv.